

新規学卒採用の現状と将来

— 高卒採用は回復するか —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

バブル崩壊後、高卒者の新卒採用については厳しい状況が続いてきた。2005年春卒業予定者については若干の明るい兆しがみられるものの、今後については予断を許さない。2007年に「大学全入時代」を迎えると言われているが、高校卒業後に就職したいと自発的な希望を持つ者や、家庭の事情などから進学せずに就職を選択する者が存在するかぎり、高卒就職希望者への支援を今後も政策的に行っていく必要があると考えられる。

高卒者に対する労働需要の減退原因としては、長引く経済低迷、大学卒など高学歴層への新卒採用の移行、さらにパート社員や派遣社員など非典型労働の活用拡大などが指摘されてきたが、その実態は明らかではない。このような状況をうけて、企業の人事担当または労務担当者を対象にアンケート調査およびヒアリング調査を実施し、企業の高卒採用動向の実態把握を試みた。それに加えて、将来的にどのような企業が高卒採用を増加・復活させる可能性があるのかについて、分析を行った。その成果をとりまとめたのが本報告書である。また、本研究は、平成16年度における厚生労働省職業安定局雇用政策課からの要請に基づいている。

本報告書では、調査にもとづいた事実確認の報告だけではなく、高卒者の就職機会を開いていくための取り組みについても議論している。本報告書の成果が多くの人々に活用され、今後の高卒者の就業に関わる政策論議に役立てば幸いである。

また、アンケート調査およびヒアリング調査にご協力くださった方々に、この場を借りてお礼を申し上げたい。

なお本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（雇用戦略部門・研究員）がたった。

2005年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹 <small>さとう ひろき</small>	労働政策研究・研修機構 特別研究員 東京大学社会科学研究所 教授	第Ⅰ部
原 ひろみ <small>はら ひろみ</small>	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部，第Ⅱ部第3章
佐野 嘉秀 <small>さの よしひで</small>	東京大学社会科学研究所 客員助教授	第Ⅱ部第1章
上西 充子 <small>うえにし みつこ</small>	法政大学キャリアデザイン学部 助教授	第Ⅱ部第2章
堀田 聡子 <small>ほった さとこ</small>	東京大学社会科学研究所 助手	第Ⅲ部

（注）執筆章が重複しているところは共同執筆である。

「若年労働市場の現状及び将来見通しに関する調査研究委員会」委員（五十音順）

上西 充子	法政大学キャリアデザイン学部 助教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授（研究主査）， 労働政策研究・研修機構 特別研究員
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
堀田 聡子	東京大学社会科学研究所 助手
松淵 厚樹	労働政策研究・研修機構 主任研究員
弓場 美裕	前労働政策研究・研修機構 主任研究員， 現厚生労働省年金局数理課数理調整管理室長

目 次

第 I 部： 総論

総論：高卒者の新規採用は回復するのか

1. はじめに	3
2. 近年の新卒採用状況	4
2.1 2004 年度の新卒採用状況	4
2.2 過去 5 年間の採用状況	8
2.3 有期契約での高卒採用	17
2.4 現在、高卒を採用している企業の特徴	18
3. 高卒採用の将来展望	20
3.1 高卒採用は増加、復活に転じるか	20
3.2 企業が高卒採用を増加させる条件：業績、高卒者の質、団塊世代	22
3.3 高卒採用の将来展望	24
4. 第 II 部及び第 III 部の分析結果の概要	25
4.1 高卒の新卒採用を継続する企業の特徴	25
4.2 高卒の質に関する評価と新卒採用の動向	26
4.3 事例調査からみた高卒採用の現状	27
5. 小括	28

第 II 部： 分析（アンケート調査）

第 1 章 高卒者の育成に積極的な企業は今後も採用をつづける	33
－10 年前との比較から－	
1. 主な配属先職種での育成方針	33
1.1 高卒の新卒採用者の配属先職種	33
1.2 高卒の新卒採用者の育成方針	34
1.3 企業規模と育成方針との関係	36
1.4 高卒の新卒採用者の育成期間	37
1.5 大卒者の配属と育成の状況	38
2. 1990 年代前半の育成方針とその後の採用動向	39
2.1 高卒者の新卒採用をつづける理由	40
2.2 高卒者の新卒採用をやめた理由	42
2.3 1990 年代前半の育成方針とその後の採用動向	44

2.4	採用をつづける企業での育成方針の変化	47
2.5	1990年代前半の配属先職種への現在の従事者	48
3.	現在の育成方針と今後の採用方針	50
3.1	高卒の新卒採用者の育成方針と今後の採用方針	50
3.2	高卒の新卒採用者の育成方針と採用の理由	53
4.	小括	55
第2章	高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する	58
	－クロス分析から－	
1.	新規高卒者に対する労働力需要	58
2.	高卒者の質は低くなっているのか	60
3.	高齢者の質の低下はどこで感じられているか	62
4.	高卒者の質的評価と仕事の割り振り方	65
5.	高卒者の質的評価と今後の採用展望	67
6.	小括	69
第3章	高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する	70
	－計量分析から－	
1.	先行研究の概観　－高卒労働需要の減退についての諸仮説	70
2.	近年の高卒採用についての計量分析	72
2.1	分析の枠組みについて	72
2.2	推定結果と解釈	74
3.	高卒労働需要の将来展望についての計量分析	76
3.1	分析の枠組みについて	76
3.2	推定結果と解釈	78
4.	小括	83
第Ⅲ部	：紹介（企業ヒアリング調査）	
1.	調査対象の選定と調査の方法	91
2.	結果の概要	98
2.1	高校新卒者採用の推移	98
2.2	高校新卒者を採用する理由	98
2.3	高校新卒者の採用をやめる理由	100
2.4	高校新卒者の配属職種	101

2.5	高卒者に期待される役割・キャリアの変化	101
2.6	高校新卒者の離職率	101
2.7	高校新卒者の育成	102
2.8	小括	102
3.	ヒアリングレコード	103

第Ⅳ部 : 資料編

・	若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査	133
・	「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の概要	145
・	「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の集計上の注意点	146
・	基礎クロス集計表	151

第 I 部：総論

総論：高卒者の新規採用は回復するのか

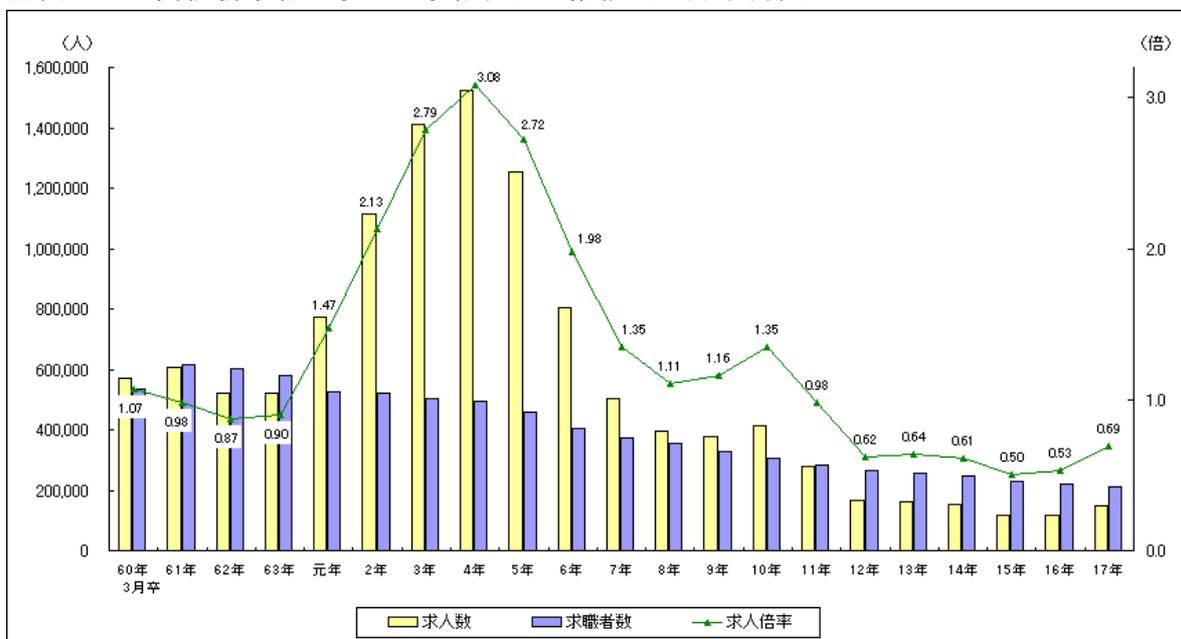
1. はじめに

バブル崩壊後、高卒者の新卒採用については厳しい状況が続いてきた。図表 I-1 に示すように、新規高卒者に対する求人倍率は 1992 年（平成 4 年）3 月卒業者に対する 3.08 倍をピークに急激に低下し、2003 年（平成 15 年）に 0.50 倍にまで落ち込んだ。その後は緩やかな回復傾向がみられるものの、今後の推移については予断を許さない。一方、大卒求人倍率は 1991 年 3 月卒業者に対する 2.86 倍をピークに低下していったものの、1 倍を下回ったのは 2000 年 3 月の 0.99 倍だけで、2004 年 3 月には 1.35 倍にまで回復している¹。また就職内定率をみると、2005 年春高校卒業予定者は 67.7%と前年とくらべると明るい兆しがみられるものの²、大卒者の就職内定率の 74.3%を³かなり下回る。

高卒者に対する労働需要の減退原因として、長引く経済低迷や大学卒など高学歴層への新卒採用の移行、さらにパート社員や派遣社員など非典型労働の活用拡大などが指摘されている。2007 年に「大学全入時代」を迎えると言われているが、高校卒業後に就職したいと自発的な希望を持つ者や、家庭の事情などから進学せずに就職を選択する者が存在するがぎり、高卒就職希望者への支援を政策的に行っていく必要があると考えられる。

このような状況をうけて、現在どのような企業が高卒者を採用しているのかを把握すると

図表 I-1 高校新卒者の求人・求職状況の推移（7 月末現在）



出所：厚生労働省職業安定局

¹ リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』。

² 厚生労働省調べ、2004 年 11 月末現在。

³ 厚生労働省および文部科学省調べ（2004 年 12 月 1 日現在）。

ともに、将来的にどのような企業が高卒採用を増加・復活させる可能性があるかを明らかにし、今後の高卒者の就職に関わる施策に資することを目的に「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」（以下、「若年採用調査」と呼ぶ）を実施した。また、「若年採用調査」と並行して、企業ヒアリング調査も行った。それらの分析結果をとりまとめたのが、本報告書である。

「若年採用調査」の調査票配布企業の抽出にあたって、2004年4月に新規学卒採用を行った企業を標本母集団とし、かつ2004年4月に新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした（詳細は、第Ⅳ部・資料編・調査の概要を参照のこと）。新規学卒採用を行った企業を標本母集団としたのは、他学歴の新卒採用との比較を行うことで、高卒採用の特徴をより明確に把握するためである。また、新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした理由は、ランダムにサンプリングしたのでは、高卒を採用している企業の数が少なくなり、企業がなぜ新卒の高卒者を採用しているのかを分析するために必要なサンプルサイズの確保ができなかったことによる。標本母集団をこのように設定したことから、調査対象企業には、新卒採用のすべてを中止し、その結果として高卒の採用を行っていないものは含まれていない。また、高卒を採用している企業の割合を高くしたため、回答企業計の結果は、標本母集団である新規学卒採用を行った企業全体の傾向よりも、高卒を採用している企業の特徴が多く反映されていることに留意されたい。

第Ⅰ部の構成は以下のとおりである。まず、2および3で「若年採用調査」の結果の概要をまとめる。2では、近年における新規学卒採用状況を概観し、現在高卒採用を行っている企業の特徴を明らかにする。3で、高卒採用の将来見通しについて若干の考察を行う。そして、4では、第Ⅱ部と第Ⅲ部の分析結果の概要を紹介し、それに続いて5において、本研究から導き出せる政策的インプリケーションをとりまとめる。

2. 近年の新卒採用状況

2.1 2004年度の採用状況

2.1.1 2004年度の採用実績

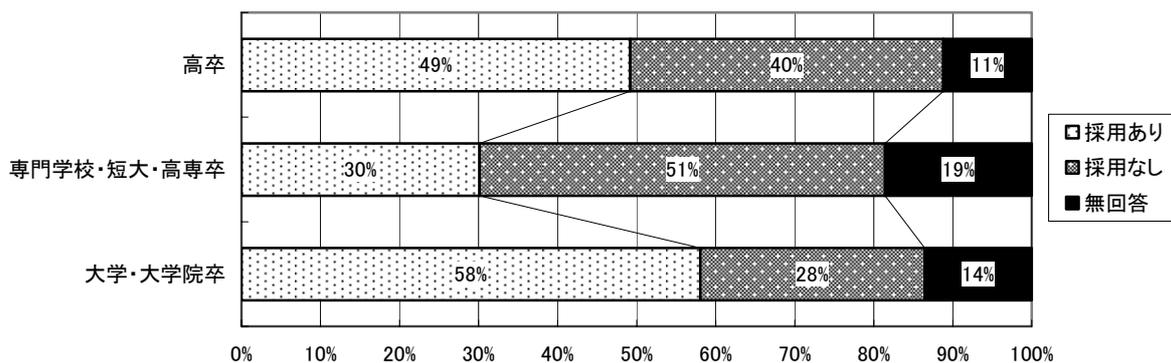
「若年採用調査」によると、2004年度に、高校、専門学校・短大・高専、大学・大学院いずれかの学歴の新規学卒者を採用した企業の割合は78.9%、採用しなかった企業の割合は21.1%である⁴。学歴別にみたのが、図表Ⅰ-2である。大学・大学院卒者を採用した企業の割合が最も高く、ついで高卒、専門学校・短大・高専卒の順である。

次に、企業規模別・学歴別に採用を行った企業の割合をまとめたのが、図表Ⅰ-3である。2004年度においては、企業規模が大きくなるほど、ほとんどの学歴で新卒採用を行った企業の割合が高い。

⁴ 調査対象は2004年4月に中卒も含む新規学卒採用を行った企業であるため、ここでの「採用しなかった企業」とは、論理的には中卒採用のみを行った企業となる。

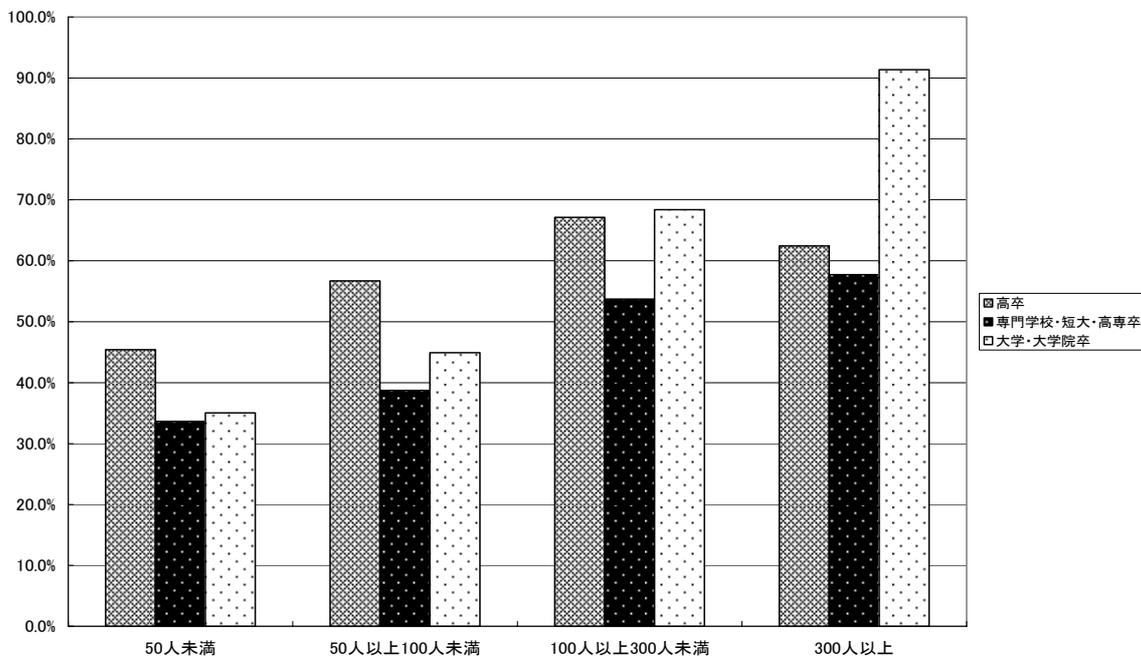
そして、業種別に2004年度の学歴別の採用企業の割合をまとめたのが、図表I-4である。高卒の新規学卒採用を行った企業の割合がもっとも高いのは飲食店・宿泊業で、次いで製造業となっており、生産技能職や接客などのサービス職といった職種の多い業種となっている。一方、大学・大学院卒採用を行った企業の割合は、情報通信業と金融・保険業・不動産業で8割を超えており、高い割合となっている。これらの業種では、ホワイトカラー的な職種が多いと考えられる。

図表 I - 2 学歴別・新卒採用の有無別企業の割合（2004年度）



出所：「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」。
注：企業総数は2,332社。

図表 I - 3 企業規模別・学歴別・新卒採用有り企業の割合（2004年度）

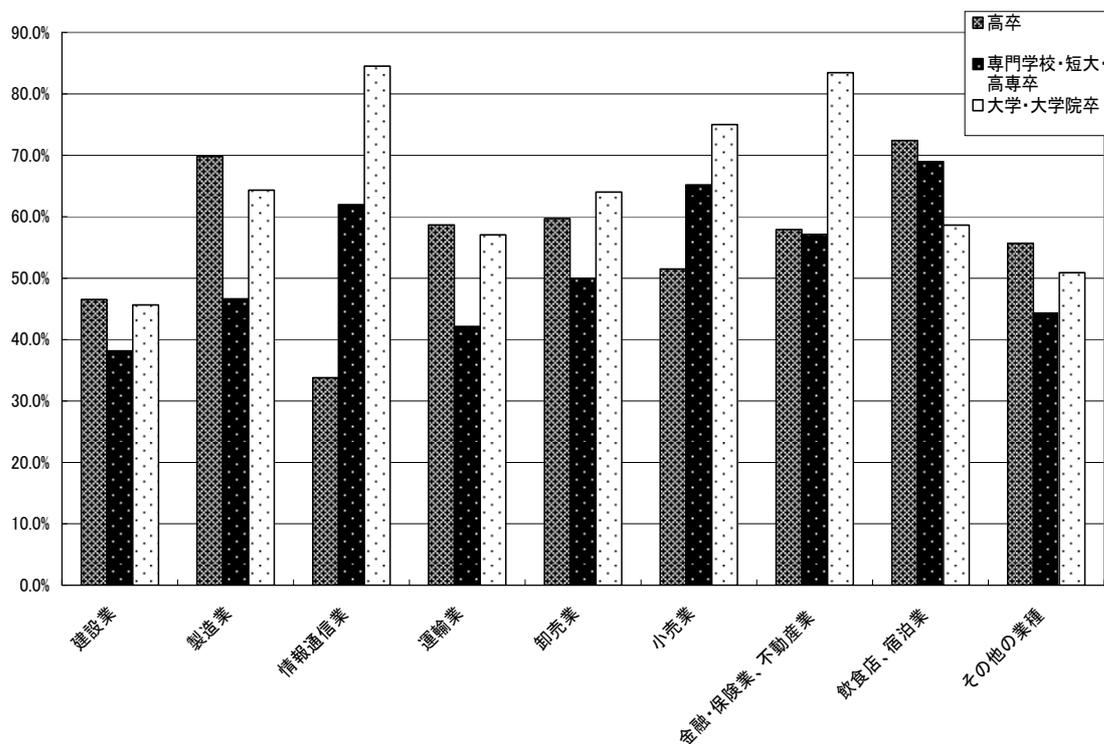


出所：図表I-2と同じ。

注1：企業規模は2003年度末正社員数でみている。

注2：50人未満は434社、50人以上100人未満は501社、100人以上300人未満は633社、300人以上は511社。企業規模について無回答の企業は除く。

図表 I - 4 業種別・学歴別・新卒採用有り企業の割合（2004年度）



出所：図表 I - 2 と同じ。

注：建設業は 333 社，製造業は 967 社，情報通信業は 71 社，運輸業は 121 社，卸売業は 278 社，小売業は 204 社，金融・保険業・不動産業は 133 社，飲食店・宿泊業は 58 社，その他の業種は 167 社。その他の業種とは，電気・ガス・水道・熱供給業，医療，福祉，教育学習支援業，その他のサービス業を指す。

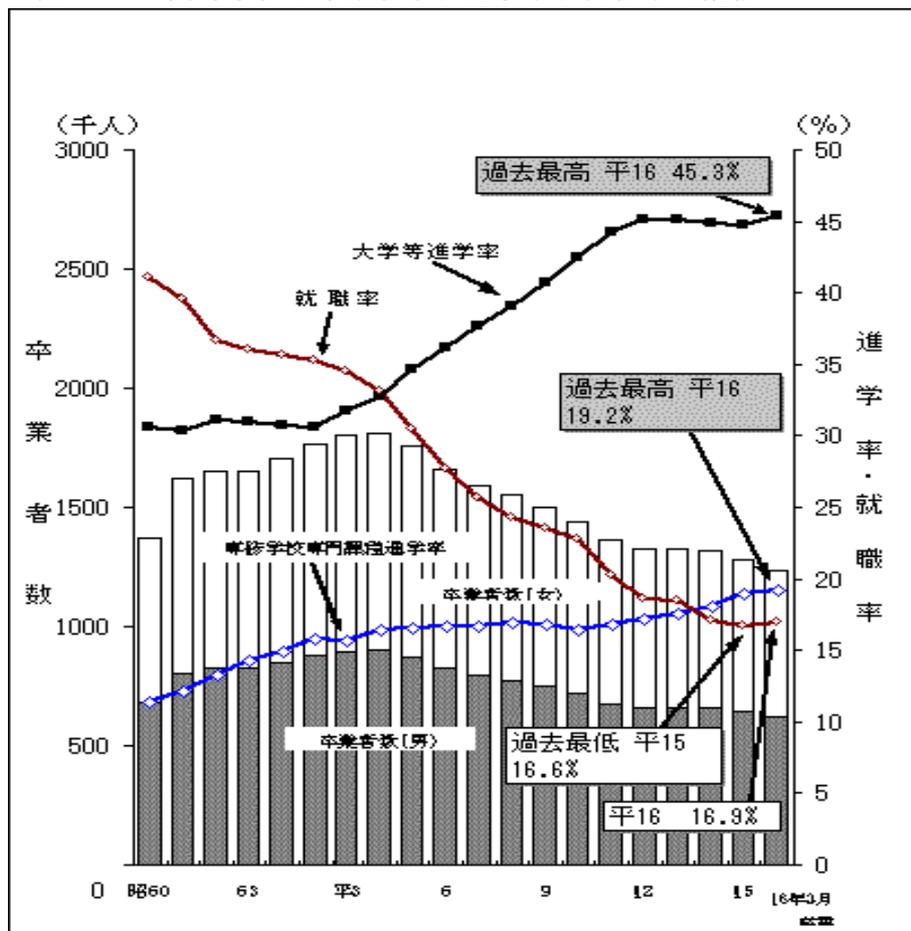
2.1.2 1992 年と 2004 年の比較

図表 I - 5 に示すとおり，高校卒業業者数は 1992 年（平成 4 年）3 月卒業者をピークに減少を続け，高卒求人倍率も 1992 年の 3.08 倍を境に低い水準で推移している（前掲，図表 I - 1）。ここでは，高卒労働市場が数量的に大きかったと考えられる 1992 年と 2004 年における新卒採用状況の比較を行う。

学歴別の平均新卒採用者数をまとめたのが，図表 I - 6 である⁵。1992 年より 2004 年のほうが，新規学卒者全体の平均採用人数だけでなく，すべての学歴において採用人数が減っている。学歴別に減少率をみると，大学・大学院卒採用（このほとんどは大卒である）の減少率が最も小さく，他方，高卒採用は約 3 分の 1，専門学校・短大・高専卒採用は約 4 分の 1 へと大きく減少している。

⁵ 集計に当たって，以下の作業を行ったため，第 IV 部・資料編・基礎クロス集計表とは値が異なる。①学卒者計に数値があれば，各学歴の無回答をゼロに置き換える，②学卒者計を再計算，③元の学卒者計と再計算した学卒者計が一致していないものがあるかを確認⇒一致しないものはなし。よって，①のデータを集計に用いた。

図表 I-5 高等学校の卒業生数、進学率、就職率の推移



出所：文部科学省『学校基本調査』。

図表 I-6 学歴別・一社当たり平均新卒採用者数

	1992年	2004年	減少率
高卒	11.2人	3.4人	▲ 0.70
専門学校・短大・高専卒	6.1人	1.5人	▲ 0.76
大学・大学院卒	9.3人	6.4人	▲ 0.31
新規学卒者計	26.6人	11.3人	▲ 0.57

出所：図表 I-2 と同じ。

注：1992年と2004年の両年について回答した企業についてのみ集計している。また1992年に会社が設立されていなかった企業は除いている。企業総数は1,810社。

学歴別の採用状況をまとめたのが図表 I-7 である。1992年とくらべて2004年では大学・大学院卒者を新規採用した企業の割合が高くなっている。他方、高卒を採用した企業の割合は2004年のほうが低くなっている。

図表 I-7 学歴別・新卒採用をした企業の割合

	1992 年	2004 年
高卒	54.4%	49.2%
専門学校・短大・高専卒	37.1%	30.1%
大学・大学院卒	38.0%	49.2%

出所：図表 I-2 と同じ。

注：企業総数は 2,332 社。

次に、企業規模別に 1992 年と 2004 年の学歴別の新卒採用を行った企業の割合を比較したのが、図表 I-8 である。まず高卒採用についてみると、1992 年よりも 2004 年のほうがすべての企業規模で採用企業の割合は減っており、企業規模が大きくなるほど減少の度合いが大きくなる傾向がある。他方、大学・大学院卒採用企業の割合は、すべての企業規模で増加している。

図表 I-8 企業規模別・学歴別・新卒採用有り企業の割合

	高卒		専門学校・短大・高専卒		大学・大学院卒	
	1992 年	2004 年	1992 年	2004 年	1992 年	2004 年
50 人未満	37.6%	32.3%	17.1%	10.6%	12.0%	12.4%
50 人以上 100 人未満	50.3%	45.9%	22.6%	21.0%	20.0%	32.1%
100 人以上 300 人未満	61.6%	59.4%	42.3%	37.4%	45.7%	60.0%
300 人以上	72.4%	56.2%	68.3%	48.7%	75.0%	86.7%

出所：図表 I-2 と同じ。

注：両年とも、50 人未満は 434 社、50 人以上 100 人未満は 501 社、100 人以上 300 人未満は 633 社、300 人以上は 511 社。企業規模について無回答の企業は除く。

以上から、新規学卒労働市場そのものが数量的に縮小したことが確認される。しかし、大学・大学院卒と高卒の比較をすると、高卒のほうが縮小がより顕著である。また、新規学卒採用をする企業全体の割合が落ち込む中、大学・大学院卒を新規採用する企業の割合は拡大している。

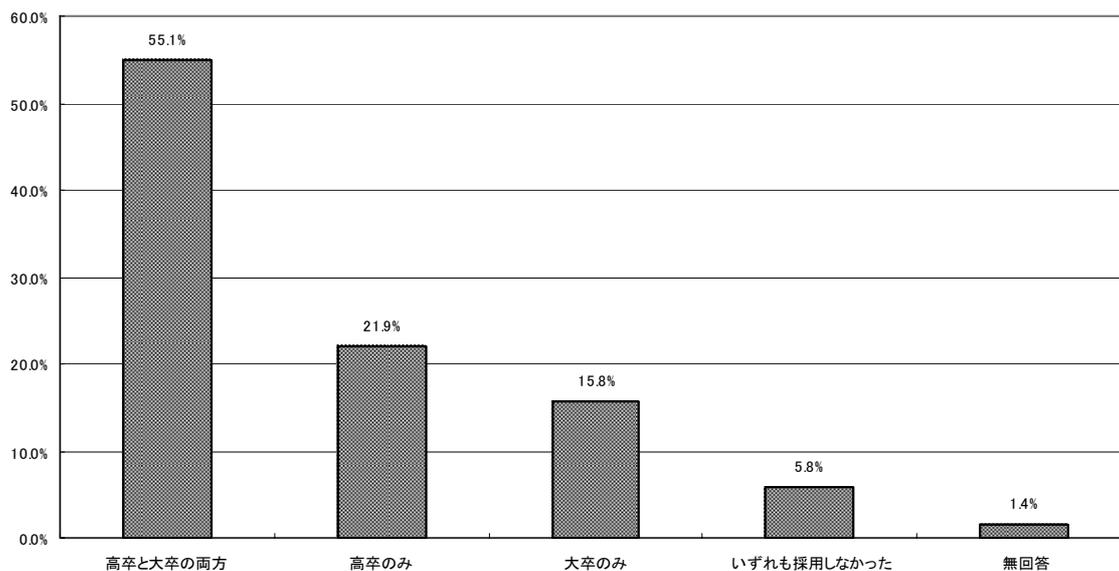
2.2 過去 5 年間の採用状況

高卒者と大卒者が、近年の新規学卒就職者の大勢を占める。2004 年 3 月では、高等学校卒業後の就職者数が約 20 万人、大卒が約 30 万人で、両者の新規学卒就職者数に占める割合は 78.9%である（文部科学省『平成 16 年度 学校基本調査』）。そこで、本節では、新規学卒就職者の中核を構成する高卒者と大卒者に着目し、過去 5 年間の新卒採用状況を確認する。さらに、新卒採用者が社内でどのような評価をされているのかを明らかにする。

2.2.1 過去5年間の高卒と大卒の新卒採用の状況

過去5年間の高卒と大卒の新卒採用の状況をまとめたのが、図表 I-9 である⁶。高卒と大卒の両方を採用した企業の割合が最も高く、ついで高卒のみ、大卒のみと続き、いずれも採用しなかった企業の割合が最も低くなっている。なお、前述した標本母集団の設定方法から高卒と大卒のいずれも採用しなかった企業でも、短大や高専など他学歴層を採用していることに留意されたい。

図表 I-9 過去5年間の高卒・大卒者の新卒採用企業の割合



出所：図表 I-2 と同じ。

注：企業総数は、2,332 社。

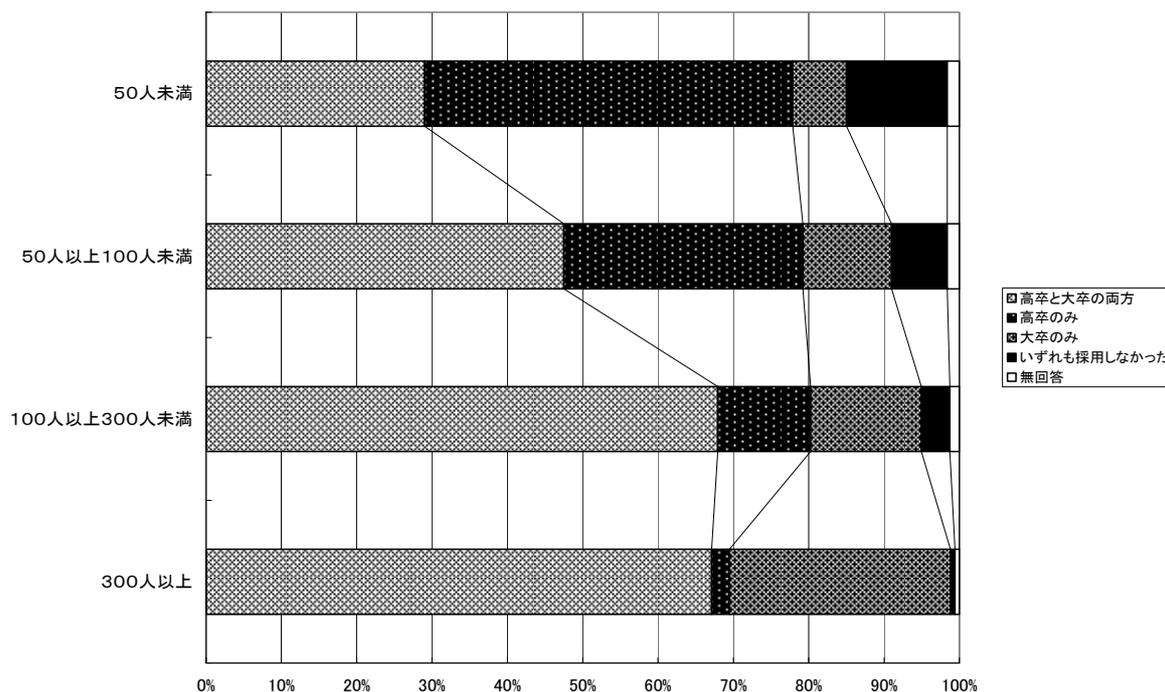
これを企業規模別にみたのが、図表 I-10 である。高卒のみを採用した企業の割合は、企業規模が小さくなるほど高くなる。他方、高卒と大卒の両方を採用した企業と大卒のみを採用した企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。その傾向は、大卒のみを採用した企業でより顕著である。

また、業種別では、情報通信業で大卒のみを採用した企業の割合が突出して高くなっている。高卒と大卒の両方を採用した企業の割合が高くなっているのは、製造業、飲食店・宿泊業、金融・保険業・不動産業で、高卒のみを採用した企業の割合が高くなっているのはサービス業などその他の業種⁷である（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

⁶ 「過去5年間に、高卒と大卒の新卒採用をしましたか」という設問に対する回答であるため、短大・高専・専門学校の新卒採用の有無については把握できていない。

⁷ サービス業などその他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

図表 I - 10 過去5年間の高卒・大卒者の新卒採用企業の割合<企業規模別>



出所：図表 I - 2 と同じ。

注：企業規模 50 人未満が 434 社，50 人以上 100 人未満が 501 社，100 人以上 300 人未満が 633 社，300 人以上が 511 社．企業規模について無回答の企業は除く．

2.2.2 求めている水準の人材を採用できているか？

現在，企業は，高卒者と大卒者のそれぞれに自社が求めている水準の人材を採用できているのであろうか．この点を高卒者から検討しよう．

図表 I - 11 は，過去 5 年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である．全体では「十分採用できている」企業が 16.9%，「ある程度採用できている」企業が 64.2%となっており，求めている水準の高卒者を採用できていると考えている企業の割合が高いことが分かる．なお，求めている水準の人材を採用できないと判断した企業は，高卒の採用を中止している可能性があることに留意する必要がある．企業が期待する水準をある程度満たすこと

図表 I - 11 学歴別の求めている水準の人材の採用

	十分採用できている	ある程度採用できている	あまり採用できていない	採用できていない	無回答	回答企業数
高卒	16.9%	64.2%	15.5%	3.3%	0.1%	1795
大卒	10.9%	66.7%	19.3%	2.0%	1.1%	1652

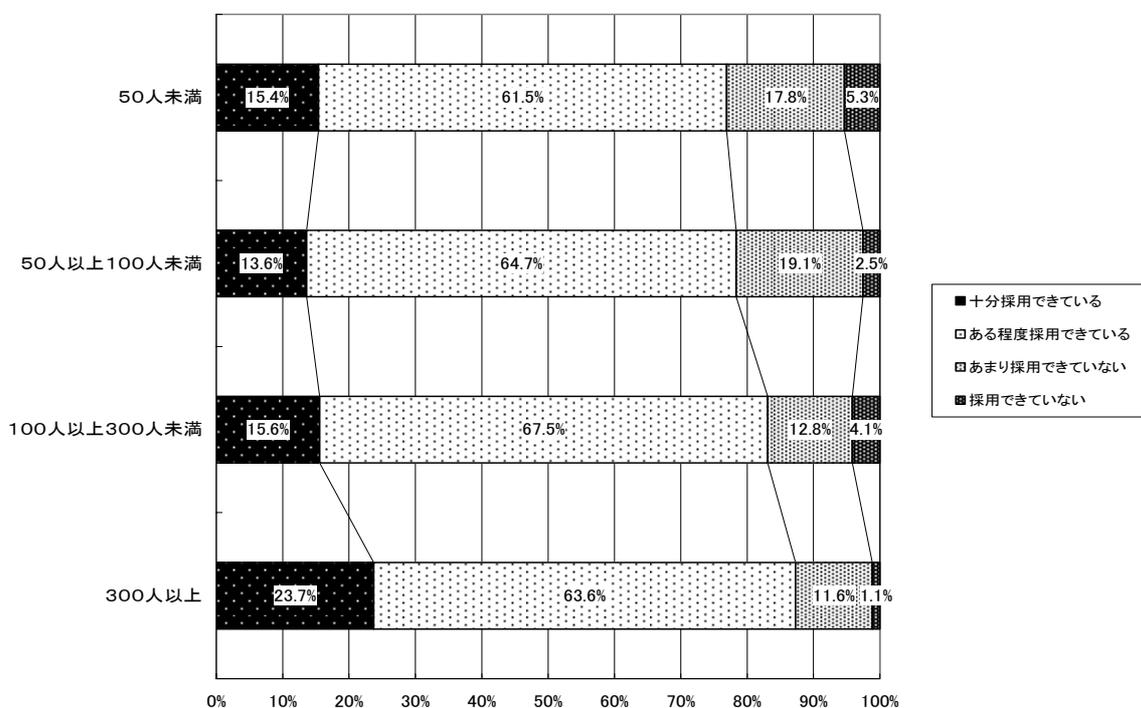
出所：図表 I - 2 と同じ。

注：高卒については過去 5 年間に高卒採用を行った企業のみ，大卒については過去 5 年間に大卒採用を行った企業のみでの回答である．

ができると判断した企業のみが採用を行っている可能性が高いのである。このことは後述する大卒の場合にも当てはまる。

図表 I-12 で企業規模別にみると、求めている水準の高卒者を「十分採用できている」あるいは「ある程度採用できている」と考えている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなっている。また、産業別にみると、金融・保険業・不動産業、運輸業、建設業、製造業、情報通信業で、80%を超える企業が求めている水準の高卒者を採用できていると考えている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-12 企業規模別・求めている水準の人材の採用<高卒者>



出所：図表 I-2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社、50人以上100人未満が501社、100人以上300人未満が633社、300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

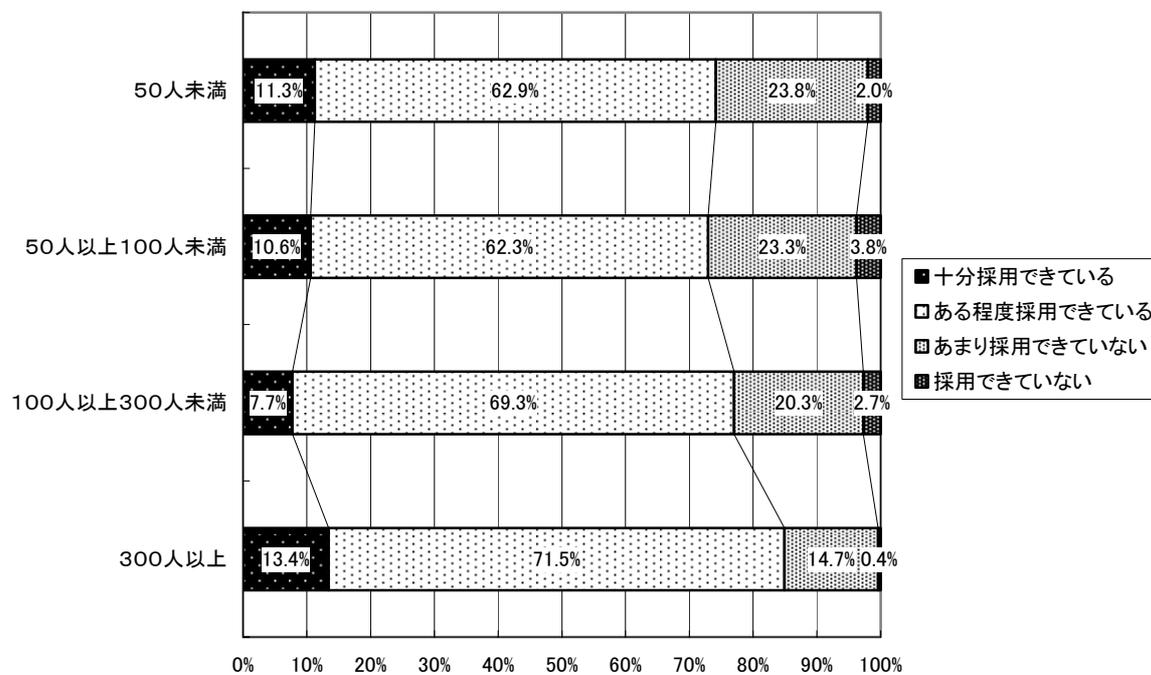
注2：過去5年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。

大卒者についても、同様の傾向が認められる（前掲、図表 I-11）。これは、過去5年間に大卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。全体で見ると、大卒者について求めている水準の人材を「十分採用できている」企業の割合が10.9%、「ある程度採用できている」企業の割合が66.7%となっており、多くの企業で求めている水準の大卒者を採用できていることがわかる。

そして、図表 I-13 から、企業規模が大きくなるほど、求めている水準の大卒者を採用できていると考えている企業の割合が高い傾向にある。産業別では情報通信業、金融・保険業・

不動産業で、求めている水準の大卒者を採用できている企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-13 企業規模別・求めている水準の人材の採用<大卒者>



出所：図表 I-2 と同じ。

注1：企業規模 50 人未満が 151 社，50 人以上 100 人未満が 292 社，100 人以上 300 人未満が 518 社，300 人以上が 491 社。無回答の企業は除く。

注2：過去5年間に大卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。

2.2.3 現在採用できる高卒者の質は低くなっているのか？

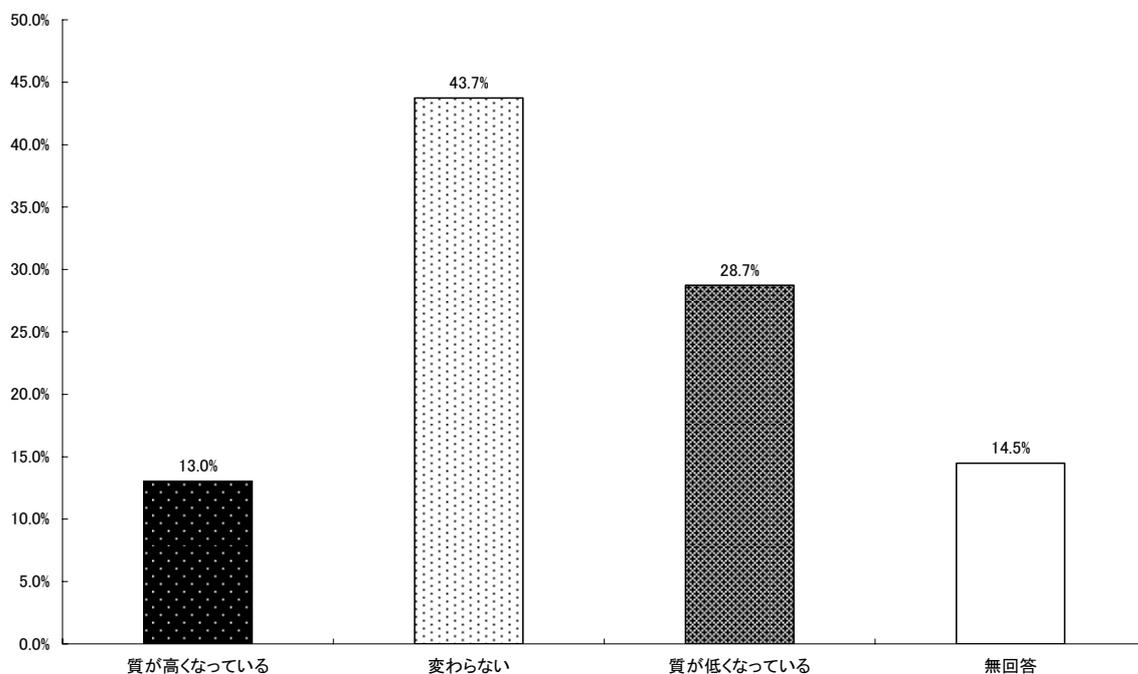
高卒者の質が低下したために、企業が高卒者の採用を手控えるようになったという議論がある。企業は、高卒者の質が低くなったと考えているのだろうか。この点を確認しよう。「1990年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか」という設問に対する回答の全体の分布をみたのが、図表 I-14 である。これは、過去5年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答であることに留意が必要である。つまり、自社の採用基準を満たさないほどにまで質が低下したと判断した企業は、高卒の採用を中止している可能性が高く、そうした企業はこの設問に回答していないのである。

図表 I-14 によれば、「変わらない」とする企業の割合が最も高くなっている⁸ものの(43.7%)、「質が低くなっている」とする企業の割合は 28.7%と、「質が高くなっている」とする企業

⁸ バブル期の高卒者の質は低かったという説があるが、そのせいで「変わらない」と回答した企業の割合が高くなったのかもしれない。ちなみに、この説には以下2つの解釈が考えられる：①バブル期には高卒者を中心に遊興志向が強まり、その意味で企業にとって質が低下したと思われた、②バブル期には企業が人員獲得のために従来は採用しないほどの質の低い高卒者を採用した（hiring standard を下げた）。

の割合 13.0%の 2 倍以上となっている。現在採用できる高卒者の質が低くなっていると捉えている企業が少なくないことがうかがわれる。

図表 I - 14 現在採用できる高卒者の質



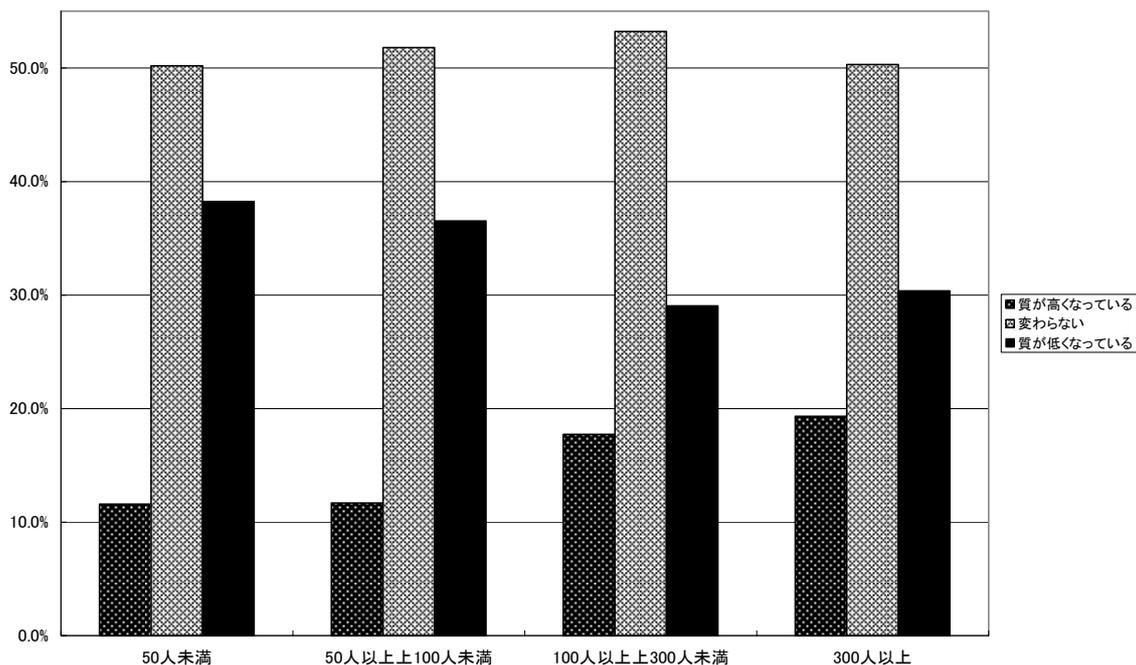
出所：図表 I - 2 と同じ。

注：企業総数は、1,795 社。

それでは、企業規模別に見て 1990 年代前半とくらべて現在採用できる高卒者の質の考え方に違いがあるのか。企業規模別に、無回答企業を除いて集計したものが図表 I - 15 である。高卒者の質が「変わらない」と考えている企業の割合が、どの企業規模でも最も高い。しかし、「高くなっている」と考えている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなる。一方、「低くなっている」と考えている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど低くなる傾向がみられる。つまり、企業規模が大きくなるほど、現在採用できる高卒者の質が高くなっていることを反映した結果だろう。

業種別にみると、飲食店・宿泊業、小売業、運輸業などで、採用できる高卒者の質が低くなっていると考えている企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I - 15 企業規模別・現在採用できる高卒者の質



出所：図表 I - 2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社、50人以上100人未満が501社、100人以上300人未満が633社、300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

注2：過去5年間に高卒採用を行ったことがある企業のみでの回答である。

2.2.4 同年齢の高卒者と大卒者は、職業能力が異なるのか？

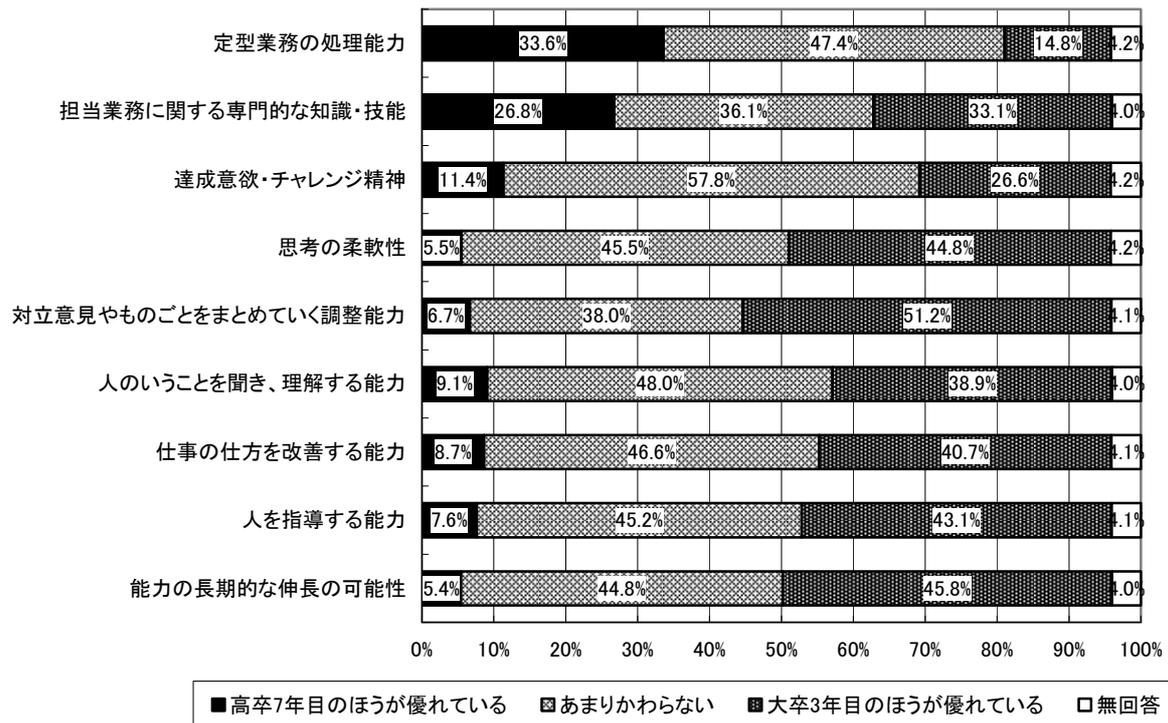
「若年採用調査」では、新規採用した勤続7年目の平均的な高卒社員と、同じく新卒採用した勤続3年目の大卒社員の職業に関する能力の比較をする質問を設けた。両者は、25歳程度と同年齢であると考えられることから、この設問は、年齢を同一とした場合における、学校教育に基づく職業能力に加えて、仕事の経験に基づく職業能力の伸張の程度を、大卒と高卒で比較するものであるといえる。高卒と大卒で25歳時点の職業能力に差がないとすれば、高卒プラス7年の職業経験に基づく職業能力が、大卒プラス3年の職業経験による職業能力と同レベルにあることになり、育成コスト等を別とすれば、いずれの学歴層を採用しても能力面には差がないことになる。

9つの職業能力について調査を行い⁹、結果をまとめたのが、図表 I - 16 である。すべての職業能力について、高卒7年目と大卒3年目の者では「あまりかわらない」と考えている企業の割合が高くなっていることが確認できる。つまり、高卒であっても、入社後7年間の職業経験によって、大卒で入社後3年間の職業経験を経た者とほぼ同水準の職業能力を獲得できるのである。

⁹ 定型業務の処理能力、担当業務に関する専門的な知識・技能、達成意欲・チャレンジ精神、思考の柔軟性、対立意見やものごとをまとめていく調整能力、人のいうことを聞き理解する能力、仕事の仕方を改善する能力、人を指導する能力、能力の長期的な伸長の可能性、の9つである。

両者に差があるとする回答をみてみると、「定型業務の処理能力」については「高卒 7 年目のほうが優れている」と考えている企業の割合が高いものの、その他の 8 つの職業能力については、「大卒 3 年目のほうが優れている」と考えている企業の割合が高い。特に、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」でその差が大きく、大卒の方がそうした能力が高いとする企業が多くなる。

図表 I - 16 高卒7年目と大卒3年目の職業能力



出所：図表 I - 2 と同じ。
注：企業総数は 2,332 社。

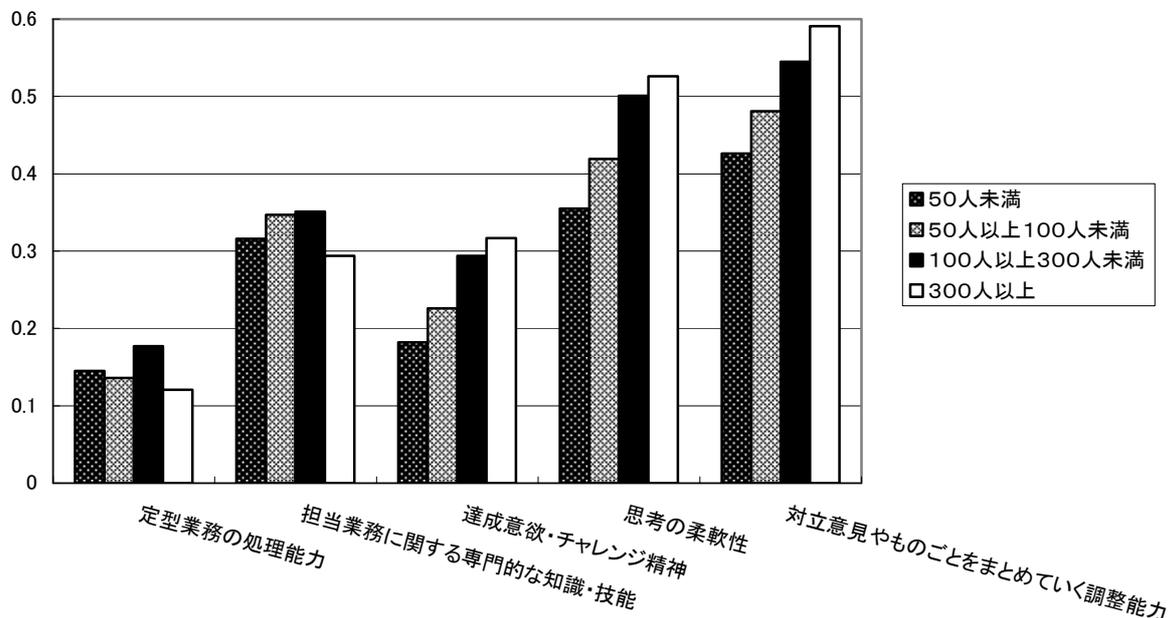
「定型業務の処理能力」は、実際に仕事をする中で培われていく職業能力である。ゆえに、経験年数の長い高卒 7 年目のほうが優れていると考えている企業の割合が高くなると考えられる。一方、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」などは、大卒 3 年目のほうが優れていると考えている企業の割合が高く、これらは大学教育や大学生活の中で育成される能力と考えられる¹⁰。

次に、企業規模別に、「大卒 3 年目のほうが優れている」と考えている企業の割合を比較しよう。図表 I - 17 - 1 と図表 I - 17 - 2 から明らかなように、「定型業務の処理能力」、「担当業務に関する専門的な知識・技能」の 2 つを除いたほとんどの職業能力に関して、規模が大

¹⁰ 筆者らが行った企業ヒアリング調査でも、授業だけでなく、部・サークル活動などさまざまな大学在学中の経験が、仕事能力にプラスの影響を及ぼすことを指摘する企業がみられた。ヒアリング調査の詳細については、第 III 部・紹介を参照のこと。

きい企業ほど、大卒3年目のほうが優れていると考えている割合が高くなる。

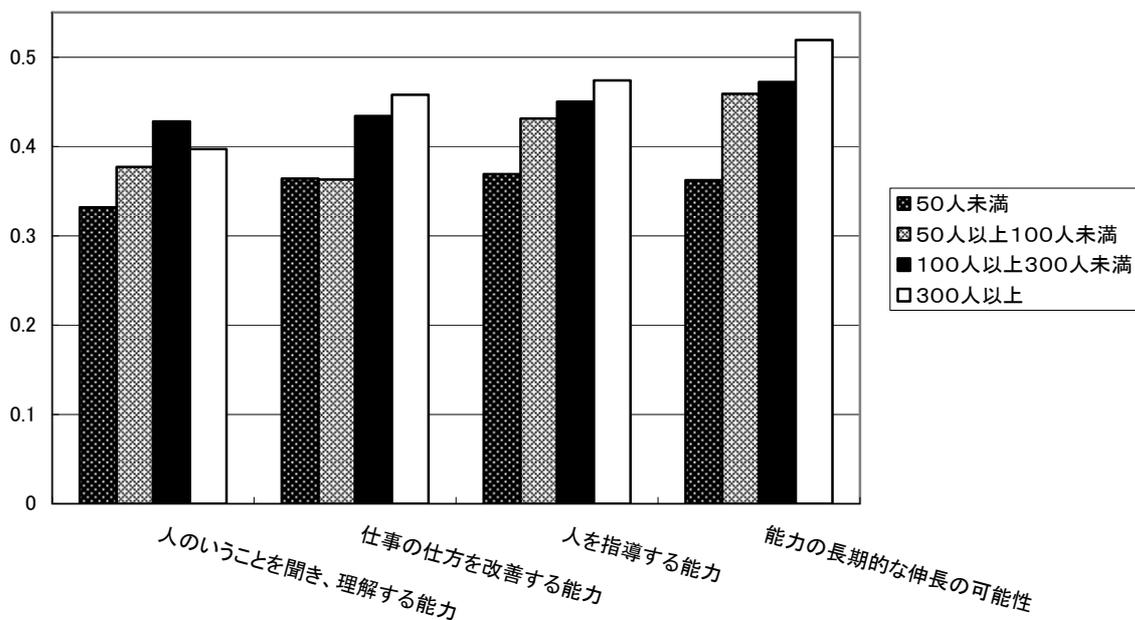
図表 I-17-1 企業規模別・大卒3年目のほうが優れているとする企業の割合



出所：図表 I-2 と同じ。

注：無回答企業はグラフに示さなかった。項目別・企業規模別企業数については、第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと。

図表 I-17-2 企業規模別・大卒3年目のほうが優れているとする企業の割合



出所：図表 I-2 と同じ。

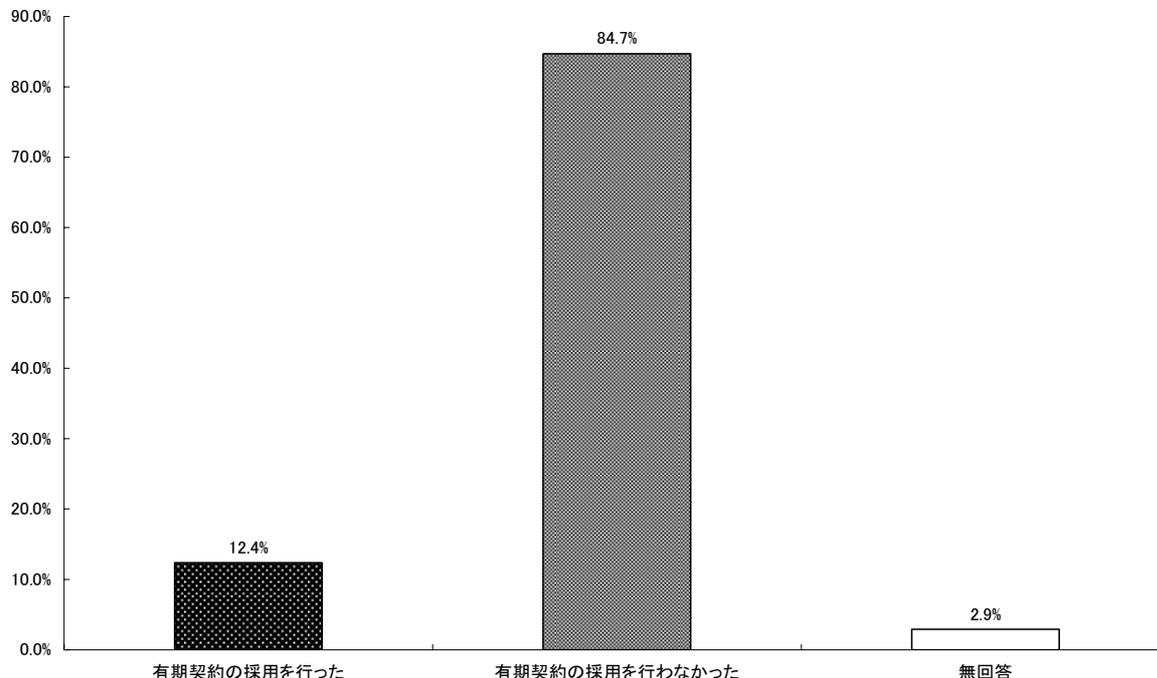
注：無回答企業はグラフに示さなかった。項目別・企業規模別企業数については、第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと。

こうした結果から、企業は、高卒と大卒で職業能力の開発の可能性が異なると判断し、配置業務に求められる職業能力に応じて高卒と大卒を使い分けている可能性が示唆される。言い換えれば、「能力の長期的な伸長の可能性」、「思考の柔軟性」、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」などが重要視される業務では、高卒ではなく大卒の配置、活用が行われていると考えられる。高卒の職域の確保や拡大を図るためには、高卒の職業能力のプラス面を活かせる業務の確保と開発が重要となる。

2.3 有期契約での高卒採用

それでは、正社員以外での高卒者の採用状況はどうなっているのだろうか。2001年4月から2004年3月末までの過去3年間に、新規高卒者をパート、アルバイト、契約社員などの有期契約という形で採用した企業の割合を示したのが、図表 I-18 である。有期契約での採用を行った企業の割合は12.4%とさほど高くはない。企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど有期契約の採用を行った企業の割合が高くなる。また、業種別では、飲食店・宿泊業（41.4%）、小売業（27.0%）でその割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-18 新規高卒者の有期契約採用の有無



出所：図表 I-2 と同じ。

注：企業総数は、2,332 社。

また、高卒の有期契約の採用を行った企業に過去3年間の採用の推移についてたずねたところ、増加させてきた企業の割合が37.4%、現状と変わらない企業が46.4%、減少させてきた企業が14.9%と、増加と現状維持の割合が高くなっている。業種別にみると、運輸業、飲食店・宿泊業で過去3年間に増加させた企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

2.4 現在、高卒を採用している企業の特徴

2.1 の分析から、新規学卒労働市場そのものが数量的に縮小しており、高卒労働市場で特に顕著であったことが確認された。それでは、現在、高卒者を求人しなかった企業は、なぜ求人しなかったのでしょうか。逆に、高卒者を採用した企業は、なぜ採用したのだろうか。高卒採用の将来について考察を行うためには、現在における高卒求人の現状把握が不可欠である。そこで、ここでは、後の3.3で行う高卒採用の将来展望を行う際の手がかりとするために、2004年度に高卒採用を行った企業と行わなかった企業の特徴の把握を試みよう。

高卒者を求人しなかった企業は、なぜ求人を行わなかったのだろうか。「若年採用調査」では、2004年3月卒業予定者に対して高卒求人をしなかった企業に、その理由を尋ねている。ここでは、高卒求人をしなかった企業の特徴をより明確につかむために、高卒求人を能動的・意図的に行わなかった企業の回答を取り上げる。具体的には「新卒採用すべてを中止したから」と回答した企業を除外して、高卒求人はしなかったものの、大学・大学院卒者の採用は行った企業（以下、「大卒のみ採用企業」と呼ぶ）の回答を集計した（図表I-19）。つまり、高卒者よりも大卒者をより明示的に選好した企業が高卒求人をしなかった理由を分析する。

図表 I-19 高卒者を求人しなかった理由<複数回答>

高卒者では遂行できない業務だから	21.2%
職務遂行能力の長期的な伸長は期待できないから	8.6%
高卒者の育成に時間をかけられないから	29.4%
採用してもすぐ辞めるから	7.7%
高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから	11.0%
大卒者の採用に必要な人員を充足できるから	61.3%
既存の社員で十分だから	16.9%
パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから	27.3%
その他	13.2%

出所：図表I-2と同じ。

注1：大卒のみ採用企業についての集計である。つまり、高卒および専門学校・高専・短大卒採用のいずれかを行った企業は除いている。企業総数は326。

注2：「新卒採用をすべて中止したから」と回答した企業も集計から除いている。

まず、「大卒者の採用に必要な人員を充足できるから」(61.3%)と回答した企業の割合が圧倒的に高くなる。一部の企業では、大卒採用だけで十分に人員をまかなえるため、高卒求人を行う必要性がなくなっていることがうかがえる。次いで、「高卒者の育成に時間をかけられないから」(29.4%)と考えている企業の割合が高い。高卒者よりも訓練期間が短くて済む可能性の高い大卒者を必要としているためと考えられる。さらに、「高卒者では遂行できない業務だから」(21.2%)を選択した企業の割合も高くなっている。このような企業では、業務の高度化が生じた結果、大卒者の配置や活用が必要な業務が多くなっていると考えられる。

また、「パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから」(27.3%)との回答割合も高くなっている。大卒のみ採用企業では、業務のコア部分を担わせる人材として大卒者を採用している一方で、それ以外の業務では高卒正社員からパート社員や派遣社員など非典型労働者への置き換えが起こっている可能性が示唆される。

他方で、近年でも高卒採用を行っている企業（以下、「高卒採用企業」と呼ぶ）が、かなりの割合で存在している。それでは、高卒採用企業は、なぜ高卒者を採用しているのだろうか。高卒採用企業が高卒者を新卒採用した理由についての回答を取り上げ、高卒採用企業の特徴を明らかにしたい。

図表 I-20 高卒者を新卒採用した理由<複数回答>

高校との関係で良い人材を確保できるから	36.1%
育成の方法が確立しているから	21.0%
より若いうちから育成する必要がある業務だから	40.8%
高卒者で十分こなせる業務だから	61.7%
賃金が安くて済むから	19.3%
大卒者だけでは要員数が不足するから	7.0%
大卒者が好まない業務だから	10.1%
自社のカラーにそまりやすいから	7.9%
その他	5.5%

出所：図表 I-2 と同じ。

注：2004 年度に高卒採用を行った企業のみでの回答である。企業総数は、1,148 社。

2004年度に高卒採用企業が高卒者を新卒採用した理由をまとめたのが、図表 I-20である。「高卒者で十分こなせる業務だから」(61.7%)と回答した企業の割合が特に高くなっている。次いで、「より若いうちから育成する必要がある業務だから」(40.8%)と回答した企業の割合が高い。この2つの理由を重複して選択している企業は20.8%と低い¹¹。つまり、高卒者

¹¹ 「高卒者で十分こなせる業務だから」と「より若いうちから育成する必要がある業務だから」のいずれか片方を選択した企業は約62%、いずれも選択しなかった企業は約20%であった。

に期待する役割は大きく分けて2種類あり、その結果、高卒者で十分こなせる業務のために高卒を採用する企業と、若いうちから育成する必要性の高い業務のために高卒を採用する企業があると考えられる。つまり、高卒採用企業には、高卒者に長期の能力開発を必要としない定型的な業務の担い手であることを期待する企業と、10代後半という若い時期から自社内で育成を始め、将来的に企業特殊技能の担い手となってくれることを期待する企業とが混在している。

また、「高校との関係で良い人材を確保できるから」(36.1%)と回答した企業の割合もかなり高くなっている。高卒採用を継続的に行っている企業は、高校と密接な連携を維持してきた結果として、他企業よりも質の高い高卒を確保できると考えて高卒採用を続けていると考えられる。

以上から、高卒を採用していない企業は、高度な業務への対応能力や必要な訓練期間の長さなどから、高卒採用のデメリットを感じているためと考えられる。業務が高度化したため大卒採用を増加させ、また事業を急展開するなど経営戦略上の理由から新卒採用者に長期間の訓練投資を行えない企業などが、高卒採用を手控えていると考えられる。さらに、そのような企業は、高卒社員よりもむしろパート社員や派遣社員など非典型労働者を活用することにメリットを見出しているとも考えられる。

一方、高卒者でも十分にこなせる定型的な業務がある企業では、高卒採用が行われている。高卒採用企業は、高卒者に定型的な業務の担い手であることを期待している企業ばかりではない。長期雇用を前提にコア社員として高卒者を採用して、若い時期から育成している企業も相当の割合で存在している。企業特殊技能を継承していく必要があると考えている企業が、高卒者を採用し、彼らの育成に積極的に取り組んでいると思われる。

3. 高卒採用の将来展望

3.1 高卒採用は増加、復活に転じるか

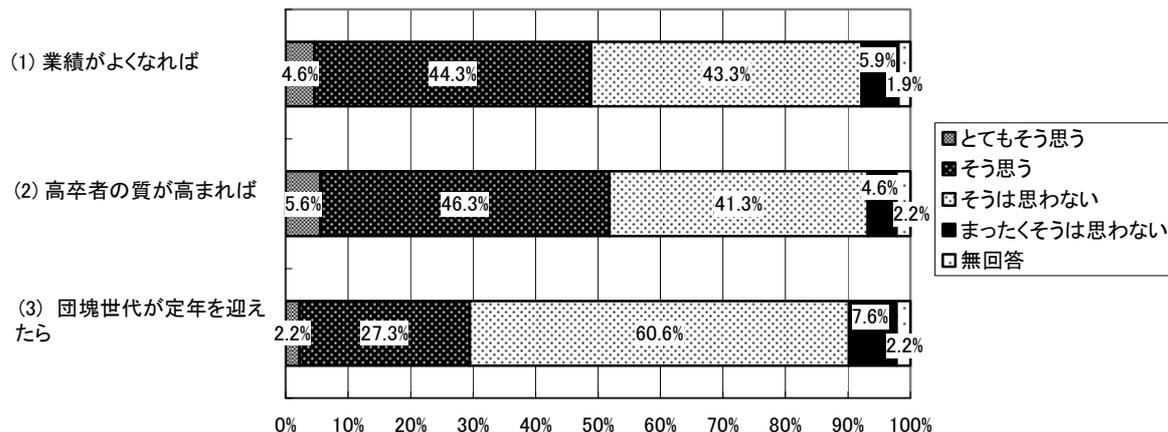
将来、高卒採用が増加あるいは復活する見込みがあるのだろうか。高卒採用を阻害している要因と考えられる①企業業績の悪化、②高卒者の質・能力の低下、③従業員構成の高年齢化の3つがそれぞれ解消されたとしたならば、高卒採用が増加・復活する可能性があるのか検討しよう。

「若年採用調査」では、(1)「業績がよくなれば」、(2)「高卒者の質が高まれば」、(3)「団塊世代が定年を迎えたら」の条件の下で高卒採用を増加・復活させるかどうかという設問を用意した。これらに設問への回答をまとめたのが図表I-21である。(1)と(2)については、「とてもそう思う」+「そう思う」と、「そうは思わない」+「まったくそうは思わない」とする企業の割合は、ほぼ半々となっている。

しかし、(3)については、「とてもそう思う」+「そう思う」と回答した企業の割合は29.5%と、あまり高くない。

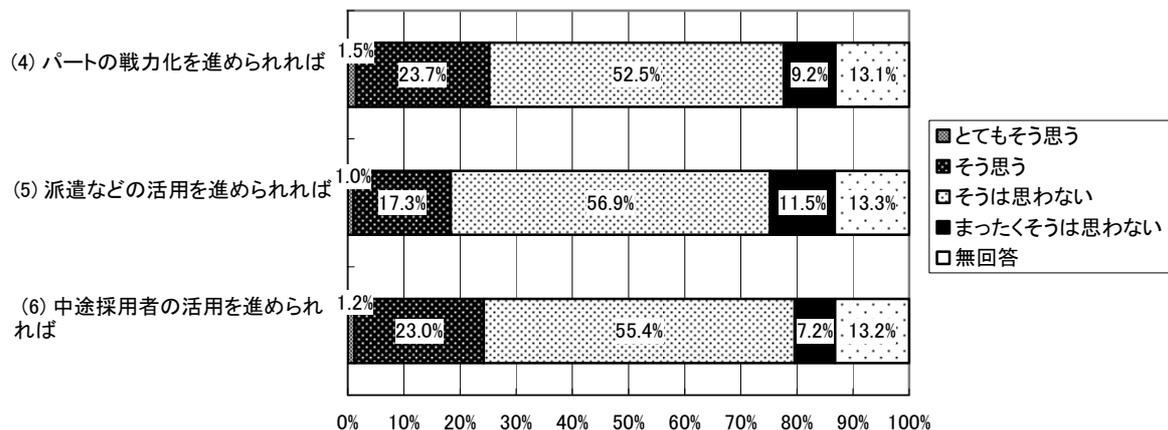
次に、今後、新規高卒者が、非正社員や中途採用者といった労働力に置き換えられていく可能性があるのだろうか。現在高卒採用を行っている企業に対して、(4)「パート・アルバイトの戦力化を進めることができれば」、(5)「派遣・請負労働者の活用を進めることができれば」、(6)「中途採用者の活用を進めることができれば」、高卒採用数を減少・休止させるか、という設問に対する回答状況をまとめたのが図表 I-22 である。

図表 I-21 高卒採用を増加・復活させるか



出所：図表 I-2 と同じ。
注：企業総数は、2,332 社。

図表 I-22 高卒採用を減少・休止させるか



出所：図表 I-2 と同じ。
注：高卒採用を行っている企業のみ回答となっている。企業総数は、1,795 社。

これから、将来的にパートの戦力化や派遣・請負労働者などの活用が進んでも、高卒採用を減少・休止すると考えている企業の割合は高くないことがわかる。非典型労働では取って代われない、高卒正社員に期待する役割が企業内には存在し続ける可能性がうかがえる。

同様に、中途採用者の活用が進められても、高卒採用を減少・休止させると考えている企

業の割合は高くない。即戦力である中途採用者にはまかせられず、長期雇用を前提として高卒者を正社員採用し、若いときから自社内で育成して企業特種的な技能を身に付けさせる必要性が、今後もなくなることがないと考えられる。

3.2 企業が高卒採用を増加させる条件：業績，高卒者の質，団塊世代

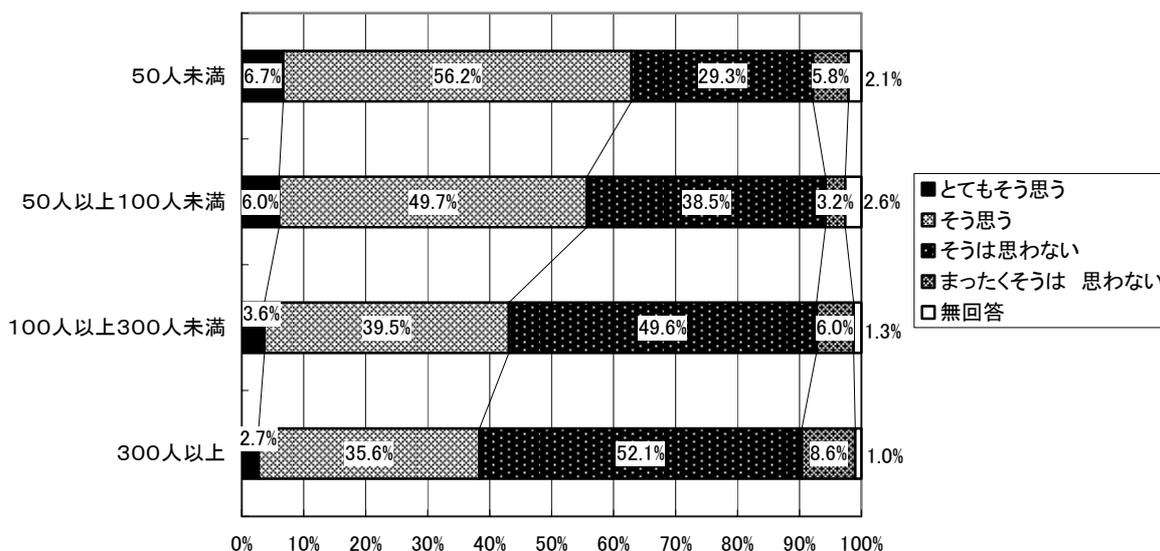
3.1 で取り上げた①企業業績の悪化，②高卒者の質・能力の低下，③従業員の高年齢化の3つの要因が解消された場合における高卒採用の将来見込みは，企業規模や業種によって違いがあるのだろうか。本節では，この点を確認していく。

3.2.1 業績がよくなれば，高卒採用は増加・復活するか？

3.1 から，業績が回復した場合に高卒採用を増加・復活させると考えている企業とそうでない企業の割合は，全体では約半々であった。しかし，企業属性別にみると，差が顕著となる。企業規模別にみたのが図表 I-23 である。300人以上の企業で「とてもそう思う」あるいは「そう思う」と回答した企業は38.3%であるが，企業規模が小さくなるほどその割合は増大し，50人未満の企業では62.9%とかなり高い割合となる。

また，表掲はしないが，業種別にみると建設業，製造業，飲食店・宿泊業で業績がよくなれば高卒採用を増加・復活させると思っている企業の割合が高く，逆に情報通信業，金融・保険業・不動産業で割合が低い（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-23 業績がよくなれば、高卒採用を増加・復活させるか<企業規模別>



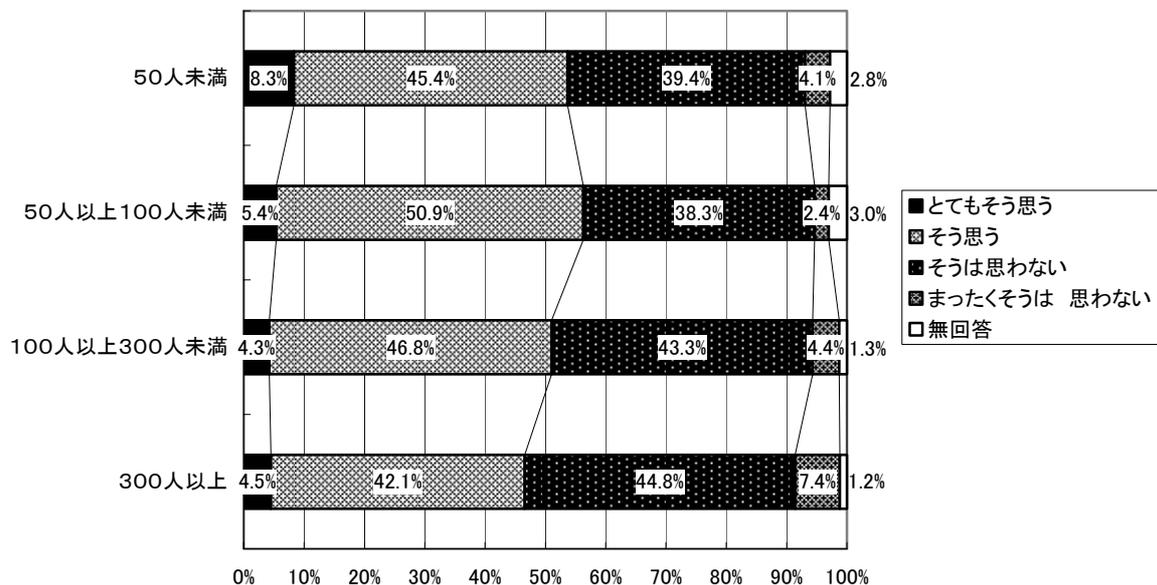
出所：図表 I-2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社，50人以上100人未満が501社，100人以上300人未満が633社，300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

3.2.2 高卒者の質が高まれば、高卒採用は増加・復活するか？

3.1 の全体についての集計結果では、高卒者の質が高まれば高卒採用を増加・復活させると考えている企業とそうでない企業の割合に大きな違いはなかった。しかし、企業規模や業種別にみても、違いが表れる。企業規模別にみたのが、図表 I-24 である。高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させると考えている企業の割合は、従業員数 100 人未満の小企業のほうが、100 人以上の大中企業よりも高いことがわかる。また、業種別では、高卒採用を増加・復活させると考えている企業の割合が高いのは飲食店・宿泊業で、他方、情報通信業、金融・保険業・不動産業でその割合は低くなっている（第 IV 部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-24 高卒者の質が高まれば、高卒採用を増加・復活させるか<企業規模別>



出所：図表 I-2 と同じ。

注：50 人未満の企業が 434 社、50 人以上 100 人未満が 501 社、100 人以上 300 人未満が 633 社、300 人以上が 511 社。企業規模について無回答の企業は除く。

3.2.3 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用は増加・復活するか？

3.1 から、全体では、団塊世代が定年を迎えても高卒採用を増加・復活させると考えている企業の割合は低く、そう考えていない企業の割合がかなり高くなっている。しかし、50 歳以上の正社員比率が高い企業では、団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるとする企業の割合が高くなっている（図表 I-25）。

それでは、企業規模別や業種別にみたときはどうであろうか。企業規模別でみたのが、図表 I-26 である。企業規模が小さくなるほど、団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるかという質問に対して「とてもそう思う」+「そう思う」と回答した企業の割合は高くなる。また、業種別では、情報通信業、金融・保険業・不動産業で高卒採用を増加・

復活させると考えていない企業の割合が高くなっている（第IV部・資料編・基礎クロス集計表を参照のこと）。

図表 I-25 50歳以上比率と団塊世代の定年後の高卒採用予定

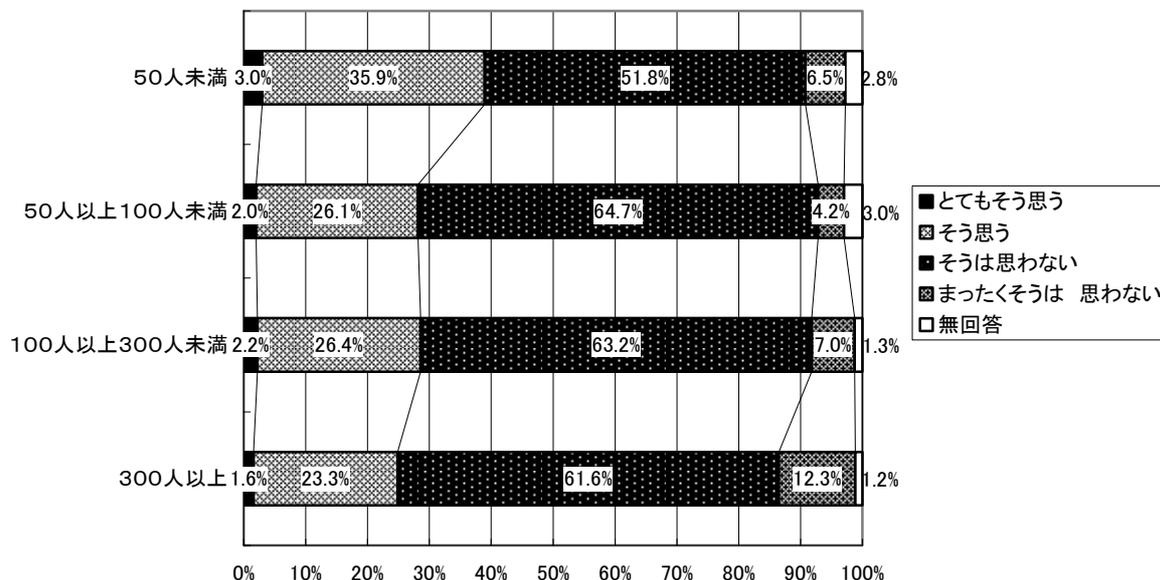
50歳以上比率	「団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるか」***		企業数
	「とてもそう思う」＋ 「そう思う」	「そうは思わない」＋ 「まったくそうは思わない」	
10%以下	18.6%	81.4%	301
20%以下	25.1%	74.9%	550
25%以下	31.3%	68.7%	297
30%以下	37.8%	62.2%	251
40%以下	39.6%	60.4%	308
40%より上	40.9%	59.1%	215

出所：図表 I-2 と同じ。

注1：50歳以上比率とは、2003年度末の正社員に占める50歳以上正社員の比率である。

注2：***はカイニ乗検定の結果で、統計的に1%有意。

図表 I-26 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用を増加・復活させるか<企業規模別>



出所：図表 I-2 と同じ。

注：50人未満の企業が434社、50人以上100人未満が501社、100人以上300人未満が633社、300人以上が511社。企業規模について無回答の企業は除く。

3.3 高卒採用の将来展望

今後も高卒採用を行っていく企業とは、どのような企業であろうか。3.1と3.2で、将来の高卒採用について企業がどのように考えているのかを確認した。その結果、①企業業績の悪

化や②高卒者の質・能力の低下，さらに③従業員構成の高齢化のそれぞれの要因が解消された場合，規模が小さい企業ほど高卒採用を増加・復活させると考えていることが明らかにされた．さらに，業種別にみると，製造業や飲食店・宿泊業などでは復活・増加させようと考えている企業の割合は高くなっている．また，現在高卒採用をしている企業のうち，非典型労働や中途採用の活用が進められたら高卒採用を減少・休止させると考えている企業の割合は，決して高くない．

以上から，将来的に高卒採用を増加・復活させる可能性が高い企業は，規模では中小企業で，業種では製造業や飲食店・宿泊業といった業種だと考えられる．これらの業種では，生産技能職や接客等サービス職など，高卒者でも十分こなせる業務が今後も多くを占めていくと考えられる．一方で，高卒者を非典型労働や中途採用といった労働力とは置き換えることのできない労働力と考えている企業も少なくない．2.4でも論じたが，正社員として高卒者を採用し，10代後半という若い時期から自社内で育成して活用する必要性があるとする企業が，現在でも少なからず存在している．そのような企業は，企業特殊技能を継承していく必要があると考えている企業であり，今後も高卒採用を継続的に行い，育成に積極的に取り組んでいくと考えられる．このような企業で，高卒者に対して将来的に良好な雇用機会が開かれていくだろう．

4. 第Ⅱ部及び第Ⅲ部の分析結果の概要

ここでは第Ⅱ部と第Ⅲ部の分析結果の概要を紹介しよう．

4.1 高卒の新卒採用を継続する企業の特徴

第Ⅱ部第1章は，今後も高卒採用を続ける可能性のある企業の特徴を，新卒に関する育成方針に着目して分析している．

90年代前半と現在（2004年4月1日以降）のそれぞれの時点で新卒の高卒を採用していた企業における新卒の主な配属先職種（「生産技能職」，「技術職」，「一般事務」，「店頭販売・接客」）は，1990年代と現在とで大きな違いはない．しかしこの10年では，配属先職種として「生産技能職」の比重が高まり，他方で「技術職」の比重が低下した．高卒の新卒採用者に対する育成方針では，長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり，業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら，高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くを占める．また，企業規模が小さい企業においても，高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しようとしているものが少なくない．

90年代前半と現在の両者において高卒の新卒の採用を継続している理由は，仕事の性質から大卒者などでなく高卒者で十分であることのほか，若いうちからの育成の必要や育成の方法が確立していることなどの育成上のメリットがあることや，高校との関係から質の高い人材を確保できることが指摘されている．また，1990年代前半において，高卒の新卒採用者を

長期的な視点から計画的に育成しようとしていた企業ほど、その後も高卒者の新卒採用を継続している。

他方、1990年代前半には高卒者の新卒採用をしていた企業が、現在は採用を見合わせたりやめたりしている理由では、高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、大卒者の採用で必要な要員数を確保できることや、高卒者を社員として採用し活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、高卒者の育成に時間をかけることが難しいことにある。また、1990年代前半に、高卒の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとしていなかった企業では、その後、高卒者の新卒採用をやめる企業が多くなる。

さらに、現時点における高卒の新卒採用者に対する育成方針と今後の採用についての考え方との関係をみると、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、大卒者の採用が容易になったり、中途採用の活用やパート・アルバイトなどの活用、さらには派遣・請負などの活用がすすめられたりしたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようと考えている。また、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業は、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出している。

他方、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する志向が弱い企業では、高卒で十分こなせる仕事であるからといった理由や、賃金が低くて済むなどのコスト面での理由など、消極的理由から高卒者を新卒採用しているものが多くなる。こうした企業では、大卒者の採用が容易になったり、育成の負担の少ない中途採用者の活用や、コストの低いパート・アルバイトや派遣・請負などの活用がすすめられたりすると、高卒者の新卒採用を削減したりやめる可能性が高くなると考えられる。

4.2 高卒の質に関する評価と新卒採用の動向

第Ⅱ部第2章と第3章は、企業が新規高卒者の能力をどのように評価しているかに着目し、そのことが新規高卒者の採用や活用とどのように関係しているのかを、第2章ではクロス分析で、第3章では計量分析から検討を加えている。

第2章のクロス分析によると、1990年代前半と比べて新規高卒者の質が「低くなっている」と評価している企業は、回答企業のおよそ3分の1を占め、無視しうる割合ではないことが分かる。特に採用力の低い企業や人材育成機能が低い企業だけが質の低さを感じているわけではなく、幅広い企業が質の低下を感じている。業種別では飲食店・宿泊業、運輸業、小売業などで特に、「質が低くなっている」とする企業の割合が高くなっている。

高卒の人材活用の現状を見ると、質が「低くなっている」と評価している企業では、新規高卒者の活用において高度な判断業務を任せる時期が遅くなった、管理的ポジションに配置する時期が遅くなった、任せる仕事の範囲が狭くなった、などの悪循環が見られる。一方、

高卒者の質が高くなっていると評価している企業では、高度な判断業務を任せる時期が早まった、管理的ポジションに配置する時期が早まった、任せる仕事の範囲が広がったという好循環が見られる。

今後の採用意向では、過去5年間高卒を採用していない企業においても、高卒者の質が高まれば、3分の1の企業は採用を復活させる意向がある。しかし高卒者の質が低くなっていると判断している企業では、新規大卒者、パート、派遣・請負、中途採用者など、業務の必要に応じて新規高卒以外の他の労働力に代替していきたいという意向が比較的強くなる。つまり、高卒者の質の向上があれば、高卒採用が増加・復活する余地はまだあると判断できよう。

第3章は計量分析によって、第2章の分析を補強するものである。現在、新卒の高卒者の採用を積極的に行っている企業の特徴は、業績では回復した企業、企業規模では小規模企業、業種では製造業、飲食店・宿泊業である。他方、従業員の年齢構成が中高年齢化している企業ほど、新卒の高卒の採用を減らしている。

将来、企業が新卒の高卒者の採用を復活・増加させる可能性が高い企業は、規模では50人未満の小企業、業種では製造業、飲食店・宿泊業であることがうかがわれる。さらに、現在、中高年齢化の進んでいる企業では、団塊世代が定年を迎えたあとに、高卒採用が復活・増加する可能性が高い。つまり、現状では従業員の中高年齢化は高卒採用を抑制する要因となっているが、当該層が退職した後には高卒の採用が拡大する可能性が高いのである。

さらに、現在採用できる高卒者の質が低いと考えている企業は、高卒者の質が高まりさえすれば採用を増加させると考えていることが確認できる。高卒者の能力が改善され、高卒者の職務遂行能力に関する企業の信頼が復活すれば、新卒の高卒者の採用が増加するかもしれない。この点はクロス分析の結果と対応するものである。

4.3 事例調査からみた高卒採用の現状

ヒアリングの対象とした10社における1990年以降の高校新卒者採用の推移をみると、①毎年採用し続けている企業（「毎年採用」企業）、②いったん採用を休止したもののその後採用を再開した企業（「休止後再開」企業）、③採用を休止した企業（「採用休止」企業）の3つに類型化できる。なお、毎年採用企業及び休止後再開企業は全て製造業であり、かつ高卒者の主たる配属職種は生産技能職である。この3つの類型に関して、それぞれの特徴をまとめると次のようになる。

製造業である毎年採用企業と休止後再開企業が高校新卒者を採用する目的は、技能継承のコア人材である生産技能職の確保にある。ものづくりの基幹要員である生産技能職は早い時期からの育成が重要であるため、採用した高卒を長期的な視点から計画的に育成する企業や、業務の必要に応じて継続的に育成するなど積極的に育成する企業が多い。

そして、高卒生産技能職に企業が期待する役割では、求められる技能が高度化し、仕事の

幅が広がるとともに、生産だけでなくマネジメント能力も求められるなど、彼らに対する期待は高度化の傾向にある。このことは、高卒の採用を継続する企業でも、高卒に期待する職務遂行能力の高度化が進展していることが示唆される。

他方、採用休止企業が高校新卒者の採用をやめた理由では、外部人材の活用が進んだこと、社内で育成する余裕がなくなったこと、採用力が高まり大卒者で必要な要員を確保できるようになったこと、要員を絞り込んだことなどがあげられている。

毎年採用企業と休止後再開企業の今後の採用計画は、企業業績に関わらず一定数を採用し続ける予定とされている。しかし、非典型労働者を社員に登用することで人材を確保する企業や、高学歴者を採用することに関心を持つ企業があるため、高卒の採用が減少する可能性も少なくない。

5. 小括

- ① 高卒採用のピークと考えられる 92 年と 2004 年度の新卒採用を比較すると、両時点に回答のあった企業の平均では、すべての学歴層で新規学卒者の採用数が減少している。とりわけ、大卒の減少（マイナス 31%）に比べて高卒の減少幅（マイナス 76%）が大きい。また、学歴別に新規学卒者を採用している企業の比率を見ると、高卒を採用している企業の比率（92 年：54.4%→04 年：49.2%）は減少しているが、他方、大卒では採用企業の比率（92 年：38.0%→04 年：49.2%）が増加している。新規学卒労働市場が数量的に縮小傾向にあるが、とりわけ高卒で縮小幅が大きいことが分かる。
- ② こうした高卒採用の縮小の背景には、企業業績の悪化や団塊の世代の高齢化だけでなく、業務の高度化による大卒者など高学歴層への代替や、パート・アルバイト・請負・派遣など非典型労働力の活用拡大、さらには新卒の育成・活用方針の変化などがある。もちろん、こうした影響は、企業規模、業種、新卒の配置職種などによって異なる。新卒を採用する際に、高卒者に比べて大卒者を企業が選好する要因としては、配置業務の高度化と同時に、高卒者の質が低下しているのではないかという認識が企業の間にも拡大しつつあることの影響も大きい。ちなみに、「1990 年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか」という設問に対する回答では、「変わらない」とする企業の割合が最も多いものの、「質が低くなっている」とする割合が 28.7%で、「質が高くなっている」とする割合である 13.0%の 2 倍以上となっている。
- ③ 他方で、高卒の新卒採用を継続している企業が一定割合で存在する。こうした企業が高卒の採用を持続している理由は、業務の特性から大卒者などでなく高卒者で十分であることや、高卒者を若いうちから育成することが技能育成に必要な人材育成の方法が確立しているなど長期的な育成のメリットがあること、さらには高校との継続的な採用関係から質の高い人材を確保できると認識していることが大きい。高卒者を長期的に育成することの利点や長期的な人材育成が必要な業務を明らかにし、そうした情報を企業に浸透させ

ていくことが、高卒者の雇用機会拡大にとって重要となる。そのためには、高卒者の能力向上への取り組みが前提となろう。さらに、高卒採用の潜在的なニーズがあるものの、高校との継続的な採用関係がないために、求める質の人材確保に苦勞している新興企業などが、在校生と接触できるように、高校における応募・推薦方法（指定校制、校内選考、一人一社制等）の見直しなどが求められよう¹²。

- ④ ちなみに、計量分析によれば、企業業績の回復だけでなく、団塊の世代が定年を迎えた後や、高卒者の能力が改善し、それによって高卒者活用の可能性に関する企業の理解が高まれば、企業が高卒の新規採用を増加させる可能性のあることが確認されている。
- ⑤ 高卒者の能力低下を企業が危惧していることを指摘したが、他方で、高卒者を企業内で育成することで、大卒者に劣らない能力を開発できる可能性があることを企業自身が認識していることも注目される。ちなみに、高卒で新卒採用した者で平均的な7年目の社員と、大卒で新卒採用した平均的な3年目の社員に関して、定型業務の処理能力、担当業務に関する専門的な知識・技能、達成意欲・チャレンジ精神、思考の柔軟性、対立意見やものごとをまとめていく調整能力、人のいうことを聞き理解する能力、仕事の仕方を改善する能力、人を指導する能力、能力の長期的な伸長の可能性の9つの職業能力を比較すると、「あまりかわらない」と考えている企業の割合が高いのである。つまり、採用時点の能力だけでなく、高卒であっても採用後における人材育成が十分かつ円滑に行われれば、大卒者と職業能力の伸張にそれほど大きな違いはない。さらに、「定型業務の処理能力」に関しては高卒の方が優れているとする回答が多くなっているが、高卒の職域の確保や拡大を図るためには、高卒の職業能力の伸張可能性と職業能力のプラス面に関する情報を企業に浸透させるとともに、そうした職業能力を活用できる業務の開発を進めることが重要となる。他方、「対立意見やものごとをまとめていく調整能力」や「思考の柔軟性」は、大卒の方が高卒者に比べて能力が高いとする企業が多いことから、高校教育においてこうした能力の向上への取り組みを強化することが必要であり、そうすれば長期的には高卒の採用や活用業務の拡大に貢献することになる。
- ⑥ 高卒者の雇用機会を拡大するためには、採用段階で能力の高い労働力を企業が確保できるように、高校と採用企業とが共に協力して在学時からの高校生の能力を高めるような努力が求められる。また、キャリア教育やインターンシップを積極的に活用し、高校生に適性・適職を発見する機会をできるだけ多く提供することで、採用と就職のミスマッチを減らし、企業の高卒者への信認を高めていくように努めることも、高卒者の就職機会を開いていくための重要な取り組みと考えられる。

¹² 詳細については、佐藤博樹（2003）「高卒就職システムの今後」、日本労働研究機構『学校から職場へ－高卒就職の現状と課題－』、第6章：pp125-138を参照のこと。

第Ⅱ部：分 析

(アンケート調査)

第1章 高卒者の育成に積極的な企業は今後も採用をつづける

－10年前との比較から－

この章では、高卒の新卒採用者に対する育成方針と、高卒者の新卒採用の動向との関係についてみる。1990年代前半以降、高卒者の新卒採用が減少するなかであって、高卒者の新卒採用をつづけている企業はどのような企業だろうか。

企業の採用全般が冷え込み、また大学進学率が高まるなかで、この10年ほどのあいだに、大卒者の採用が以前より容易になった企業は、少なくないはずである。また、パート・アルバイトなどの社員以外の雇用形態で質の高い人材を雇うことも、容易になってきたと考えられる。さらには、派遣や請負などの人材を企業に配置する人材ビジネスも成長し、利用しやすくなっている。そうしたなかであって、高卒者の新卒採用をつづけているのはどのような企業か。

これをあきらかにするため、以下では、とくに企業による高卒の新卒採用者に対する育成方針に着目する。それと1990年代前半以降の企業の採用動向との関係を見ることにしたい。高卒者の新卒採用をつづけている企業は、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していくことにメリットをみだし、かれらの育成に積極的な企業であるというのが、この章の仮説である。

ところで、高卒者の採用や育成のあり方は、配属先の仕事の内容によっても異なってこよう。そこで、以下の分析では、職種を問わずに集計した結果とともに、必要に応じて、高卒の新卒採用者の主な配属先の職種である「事務職」、「生産技能職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の4つの職種ごとにもみていくことにしたい。

本章の構成は以下のとおりである。1節では、高卒の新卒採用者の主な配属職種での、高卒の新卒採用者に対する育成方針についてみる。つづく2節では、1990年代前半における高卒の新卒採用者に対する育成方針と、その後の高卒の新卒採用の動向との関係についてみる。3節では、現在の高卒の新卒採用者に対する育成方針と、今後の高卒の新卒採用についての考え方との関係を見る。最後に、第4節で、以上の分析による事実発見をまとめるとともにそのインプリケーションを示したい。

1. 主な配属先職種での育成方針

まず、(1) 高卒の新卒採用者の主な配属先職種の变化や、(2) 主な配属先の職種での高卒の新卒採用者に対する育成方針、(3) おなじ職種への大卒者の配置や育成について確認しておこう。

1.1 高卒の新卒採用者の配属先職種

調査では、「1990年代前半」、および「2004年4月1日以降」（調査時点の2004年10月ま

で)の2時点において、それぞれ高卒者を新卒採用したかをたずねている。ここでは、まず、これらの両時点における高卒の新卒採用者の主な配属先を比較してみよう。

図表 1-1 2004年とおよび1990年代前半の高卒新卒者の主な配属職種

(上段%, 下段n)

	技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	無回答	合計
1990年代前半	<u>23.6</u>	2.8	34.6	<u>2.7</u>	<u>2.2</u>	0.0	<u>3.3</u>	<u>14.3</u>	<u>4.4</u>	6.3	<u>2.3</u>	3.4	0.2	100.0
	424	50	622	48	39	0	59	257	80	113	41	62	3	1798
2004年	17.2	<u>3.2</u>	<u>41.9</u>	2.3	1.8	<u>0.1</u>	2.3	13.0	2.9	<u>7.3</u>	2.2	<u>5.1</u>	0.7	100.0
	198	37	481	26	21	1	26	149	33	84	25	59	8	1140

注) 1990年代と2004年とで、比率が高いほうに下線。

図表 1-1 によれば、両時点で、高卒の新卒採用者の主な採用職種に大きなちがいはない。いずれの時点でも、「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の順で、これらの職種を主な配属先とする企業の割合が高い。

ただし、これらの職種をそれぞれ主な配属先とする企業の割合には、変化もみられる。すなわち、主な配属先が「生産技能職」である企業の割合が、「1990年代前半」の34.6%から「2004年4月1日以降」の41.9%へと7.3%ポイント高まり、「技術職」を主な配属先とする企業の割合は23.6%から17.2%へと6.4%ポイント低くなっている。その他の職種を主な配属先とする企業の割合については、「一般事務」で14.3%から13.0%へ1.3%ポイントの低下、「店頭販売・接客」で6.3%から7.3%への1.0%ポイントの上昇など、それほど大きな変化がない。

まとめると、第1に、1990年代と現在とで、高卒の新卒採用者の主な採用職種に大きなちがいはない。いずれの時点でも、「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の順で、これらの職種を主な配属先とする企業の割合が高い。ただし、第2に、この10年ほどのあいだに、「生産技能職」が、高卒の新卒採用者の主な職種としての性格を強めている。他方で、「技術職」は、高卒の新卒採用者の主な配属先としての性格を弱めている。

1.2 高卒の新卒採用者の育成方針

企業は、高卒の新卒採用者の育成に関して、どのような方針をとっているだろうか。高卒の新卒採用者の主な配属先職種について、高卒の新卒採用者の育成方針をきいた集計結果をまとめたのが図表 1.2 である。主要職種ごと、および全職種をあわせて集計した場合の結果をまとめてある。

図表 1-2 主な配属職種別，現在の高卒採用者の育成方針

		長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	その他	合計	n
主要職種	技術職	37.9	34.3	20.7	6.1	0.0	1.0	100.0	198
	生産技能職	29.8	24.8	35.4	9.2	0.6	0.2	100.0	480
	一般事務	19.6	14.9	39.2	25.0	0.7	0.7	100.0	148
	店頭販売・接客	32.1	13.1	34.5	19.0	0.0	1.2	100.0	84
全ての職種		29.9	23.4	32.5	12.8	0.6	0.8	100.0	1134

注) 全職種の平均より比率が高いセルに下線。

全職種をあわせて集計した結果をみると，高卒の新卒採用者の育成方針としては，「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」とする企業の割合が最も高く 32.5%をしめる。これに「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」の 29.9%，「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」の 23.4%がつづく。これに対し，「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」とする企業は 12.8%とより少なく，「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」とする企業は 0.6%と，ほとんどない。

このように，高卒者採用者の主な配属先職種において，高卒の新卒採用者に，「長期的な視点から計画的に」技能を習得させようとしている企業は，あわせて 53.3%の約半数をしめる。また，計画的な育成とはいえないものの，担当させる仕事の範囲を限定せずに，様々な技能を修得させようとしている企業も約 3 割の少なくない割合をしめる。他方で，定型的な仕事に必要な程度に教育訓練をおこなう方針の企業は 1 割ほどにとどまる。また，簡単な仕事だけを任せるため技能育成をとくにこなおうとしない企業はほとんどない。

高卒の新卒採用者を社員として採用する以上，長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり，業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら，高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くをしめるといえる。

ところで，同じく図表 1-2 から，高卒の新卒採用者の育成方針を主な職種ごとにみると，職種によるちがいもみられる。

「技術職」では，他の職種と比べて，「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業の割合が高く，「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」企業が 37.9%，「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」が 34.3%と，あわせて 72.2%をしめている。

「生産技能職」は，サンプルにしめる割合が高いこともあり，育成方針は，全職種をあわ

せて集計した場合の傾向にちかい。

「一般事務」では、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」が 39.2%ととくに高く、これに「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」が 25.0%でつづく。他方、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業は、あわせて 34.5%にとどまる。

「店頭販売・接客」では、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」および「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」とする企業がそれぞれ 34.5%と 32.1%をしめる。他方で、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」とする割合は 13.1%にとどまっている。また、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」とする割合は 19.0%と、職種全体をまとめた傾向と比べやや高い。

このように、全職種をあわせて集計した際の傾向と比べ、「技術職」では、長期にわたり計画的に育成する方針の企業が多い。「一般事務」では、そうした方針をとる企業が少なく、定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させようとする企業の割合が高い。「店頭販売・接客」では、長期的な視点から特定の技能を習得させようとする企業の割合が低く、定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させようとする企業の割合が高い。「生産技能職」での育成方針は、全職種をまとめて集計した場合の傾向にちかい。

以上をまとめると、第 1 に、社員として採用する以上、長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり、業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら、高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くをしめる。

第 2 に、とはいえ、高卒新卒者の育成方針は、職種によってもことなる。全体および「生産技能職」と比べ、「技術職」では長期にわたり計画的に育成する方針、「一般事務」と「店頭販売・接客」では定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させる方針をとる企業が多い。

1.3 企業規模と育成方針との関係

ところで、高卒の新卒採用者の育成方針は、企業の規模と関係があることも考えられる。企業規模が大きいほど、社員に企業内で深いキャリア形成の機会をあたえることがより容易と考えられる。そのため、企業規模が大きいほど、社員として新卒採用した高卒者を長期的な視点から育成する方針をとりがちかもしれないからである。

この点を見るため、図表 1-3 は、正社員数ではかった企業規模と、高卒の新卒採用者の育成方針との関係をみたものである。これをみると、むしろ企業規模が小さい企業のほうが、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」とする割合が高い。他方、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」とする企業は、企業規模が大きいほど多い。その他の「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」方針の企業は、「100人以上 300人未満」、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針の企業は、「50人以上 100人未満」でそれぞれ最も多くなっている。

図表 1-3 企業の正社員数別，現在の高卒採用者の育成方針

(行%)

	幅広い技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	特定の技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	業務の必要に応じてそのつ ど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に 技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技 能育成はとくに考えない	その他	無回答	合計	n
300人以上	28.9	28.6	28.6	11.1	0.0	1.4	1.4	100.0	287
100人以上300人未満	27.8	22.8	35.6	12.2	0.6	0.8	0.3	100.0	360
50人以上100人未満	30.8	18.3	33.9	16.1	0.9	0.0	0.0	100.0	224
50人未満	36.8	16.5	29.3	14.3	1.5	1.5	0.0	100.0	133
無回答	27.8	27.8	31.9	9.7	0.7	0.0	2.1	100.0	144
合計	29.7	23.3	32.3	12.6	0.6	0.8	0.7	100.0	1148

以上から，企業規模が大きいほど，高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成する方針をとる企業が多いとは，必ずしもいえないことが確認できる．企業規模が小さい企業でも，高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しようとしている企業は少なくない．

1.4 高卒の新卒採用者の育成期間

高卒の新卒採用者の育成に関して，別の側面からみてみよう．図表 1.4 は，高卒の新卒採用者の主な配属職種において，高卒の新卒採用者が「一人前になるまでの期間」をたずねた結果である．主要職種ごと，および全職種をあわせて集計した場合の結果をまとめてある．

図表 1-4 主な配属職種別，現在，高卒の新卒採用者が一人前になるまでの期間

		1年未満	1～2年 程度	3～5年 程度	6～9年 程度	10年 以上	合計	n
主要 職種	技術職	0.5	7.6	54.5	<u>28.3</u>	<u>9.1</u>	100.0	198
	生産技能職	1.9	14.0	<u>66.3</u>	14.2	3.6	100.0	478
	一般事務	<u>3.4</u>	<u>35.1</u>	58.1	2.7	0.7	100.0	148
	店頭販売・接客	1.2	<u>24.1</u>	<u>66.3</u>	8.4	0.0	100.0	83
全ての職種		2.1	17.4	60.7	15.5	4.2	100.0	1133

注) 全職種の平均より比率が高いセルに下線．

これによると，職種を問わずにみた傾向としては，「3～5年程度」とする企業が 60.7%の最も高い割合をしめている．また，主要職種のいずれについても，「3～5年程度」とする企業が 6割前後で最も高くなっている．

とはいえ，職種ごとのちがいもみられる．全体と比べて，「技術職」では，「6～9年程度」の割合が高く 28.3%をしめる．「10年以上」とする割合も 9.1%とやや高い．「一般事務」で

は、「1～2年程度」の割合が高く 35.1%をしめている。「店頭販売・接客」も、「1～2年程度」の割合は 24.1%とやや高い。おおよその傾向としては、高卒の新卒採用者が「一人前になるまでの期間」は、「技術職」、「生産技能職」、「店頭販売・接客」、「一般事務」の順で、前者ほど長いといえる。

まとめると、高卒の新卒採用者が「一人前になるまで」の初期の教育訓練の期間は、「3～5年程度」とする企業が 6割前後をしめる。ただし、職種ごとのちがいもみられ、「技術職」、「生産技能職」、「店頭販売・接客」、「一般事務」の順で、前者ほど、初期の教育訓練の期間は長い傾向にある。

1.5 大卒者の配属と育成の状況

高卒の新卒採用者の主な配属先の職種には、大卒の社員の配属があるだろうか。図表 1-5 よりこの点についてみると、高卒の新卒採用者の主な配属先となっている職種には、大卒社員も配属されることが多いことがわかる。

図表 1-5 2004 年の高卒新卒者の主な配属職種への大卒者の配属がある割合

		(上段%, 下段 n)											
	技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	合計
あり	65.5	65.6	47.7	59.1	65.0	100.0	56.0	64.5	87.1	87.1	68.2	62.0	59.7
n	177	32	444	22	20	1	25	138	31	81	22	50	1043

高卒の新卒採用者の主要な配属先である「技術職」、「生産技能職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」についてみると、「技術職」では 65.5%、「生産技能職」では 47.7%、「一般事務」では 64.5%、「店頭販売・接客」では 87.1%の企業で、その職種に大卒者も配属している。とくに、「店頭販売・接客」では、大卒者を配置する企業が多いといえる。

図表 1-6 主な配属職種別、現在、大卒者が一人前になるまでの期間

		1年未満	1～2年程度	3～5年程度	6～9年程度	10年以上	合計	n
主要職種	技術職	1.7	21.7	<u>59.1</u>	<u>14.8</u>	2.6	100.0	115
	生産技能職	4.3	<u>40.9</u>	47.6	6.3	1.0	100.0	208
	一般事務	<u>9.1</u>	<u>43.2</u>	46.6	1.1	0.0	100.0	88
	店頭販売・接客	<u>7.1</u>	<u>44.3</u>	47.1	1.4	0.0	100.0	70
全ての職種		6.0	35.9	49.3	7.5	1.3	100.0	613

注) 全職種の平均より比率が高いセルに下線。

それでは、このように配属した大卒者の社員は、どのように育成されているのか。この点に関して、図表 1-6 は、配属先の職種で、「一人前になるのに」どのくらいの期間が必要かをきいた結果である。主要職種ごと、および全職種をあわせて集計した場合の結果をまとめている。これをみると、全職種の傾向としても、主要職種を個別にみた場合でも、「3～5 年程度」とする企業の割合が 5 割前後で最も高い。これに、「1～2 年程度」がつづいている。

先に図表 1-4 でみた、高卒の新卒採用者が「一人前になるのに」必要な期間と比べると、全職種の傾向としても、主要職種を個別にみた場合でも、大卒者のほうが高卒の新卒採用者と比べて「一人前になる」までの期間が短い傾向にある。大卒者の場合、高卒者よりも短い期間に集中して「一人前になる」までの初期の教育訓練がおこなわれている。そして、その後は、さらにより高度な仕事が割り振られ、それに対応した教育訓練がおこなわれているものと推察される。

まとめると、第 1 に、高卒の新卒採用者の主な配属先となっている職種には、大卒社員も配属されることが多い。第 2 に、大卒者のほうが高卒の新卒採用者と比べて「一人前になる」までの期間が短い傾向にある。大卒者の場合、高卒者よりも短い期間に集中して「一人前になる」までの初期の教育訓練がおこなわれていることが読み取れる。

2. 1990 年代前半の育成方針とその後の採用動向

回答企業のなかには、「1990 年代前半」、および「2004 年 4 月 1 日以降」（調査時点の 2004 年 10 月まで）の 2 時点に、いずれも高卒者を新卒採用し、しかも配属する主な職種を変えていない企業がある。こうした企業は、途中で中断がある場合もふくめ、1990 年代前半以降、高卒者を新卒採用しておなじ職種に配置しつづけている企業といえる。

他方で、1990 年代前半には高卒者を採用しある職種に配属していたが、現在は、高卒者の採用を見合わせていたり、やめていたりする企業もある。

前者、すなわち、(1) 1990 年代前半も 2004 年現在も高卒者を新卒採用し、両時点において同じ職種をその主な配属先としている「一貫採用」企業と、(2) 後者、すなわち、1990 年代前半には高卒者を新卒採用していたが、2004 年現在は求人していない「採用停止」企業とでは、高卒の新卒採用者の採用や育成についての考え方にどのようなちがいがあろうか。以下では、この点を中心に分析してみたい。

なお、参考までに、「一貫採用」企業の、1990 年以降の高卒者の新卒採用の状況をみたのが、図表 1-7 である。「1990 年から現在に至るまで、毎年採用している」企業が 55.5%と過半数をしめ、「ある時期にいったん採用を休止したものの、近年再び採用している」とする企業が 41.2%をしめている。

図表 1-7 「一貫採用」企業の1990年以降の高卒者採用状況 n=832

採用していたが、ある時期から採用を停止した	3.2
ある時期にいったん採用を休止したものの、近年再び採用している	41.2
1990年から現在に至るまで、毎年採用している	55.5
合計	100.0

注)「採用したことはない」とする回答は、論理的にありえないため、欠損値としている。
 1990年代前半と2004年4月1日以降とで、ともに高卒者の新卒採用をしており、しかも主な配属先の職種が変わらない企業を「一貫採用」企業とした。その際、現在と90年代前半の主な採用職種がともに「その他」の企業も、職種が変わらないとみなしている。他方、1990年代前半に高卒新卒者を採用したが、2004年4月1日以降には採用していない企業を「採用停止」企業とした。以下同じ。

図表 1-8 「一貫採用」企業の過去5年間の高卒者採用状況 n=801

増加傾向	11.6
横ばい	37.6
減少傾向	19.5
増減があり一定していない	31.3
合計	100.0

また、図表 1-8 より、「一貫採用」企業の過去5年間の高卒の新卒採用者数の推移をみると、「横ばい」(37.6%)、「増減があり一定していない」(31.3%)という企業が多く、これに「減少傾向」(19.5%)と「増加傾向」(11.6%)がつづいている。

図表 1-9 「一貫採用」企業の主な配属職種および「採用停止」企業の1990年代前半の主な配属職種

	技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	合計	n
一貫採用	17.9	2.8	46.1	2.3	2.0	0.0	1.2	11.2	2.8	7.5	1.8	4.4	100.0	865
採用停止	28.5	2.4	26.0	3.3	1.5	0.0	5.2	18.0	4.7	5.6	1.7	3.0	100.0	657

さらに、図表 1-9 は、「一貫採用」企業と「採用停止」企業における高卒の新卒者の主な配属先の職種をまとめたものである。1990年代から高卒者を新卒採用して主な配属先としている職種において、「生産技能職」の比重が高くなっている。

2.1 高卒者の新卒採用をつづける理由

それでは、1990年代前半も現在も高卒者を新卒採用しておなじ職種に配置しつづけている企業は、どのような理由から採用をつづけているのだろうか。これをあきらかにするため、「一貫採用」企業が、現在、高卒の新卒者を採用する理由についてみてみよう。

図表 1-10 「一貫採用」企業が高卒の新卒者を採用する理由

	全ての職種計	技術職	生産技能職	一般事務	店頭販売・接客
高校との関係でよい人材を確保できるから	38.0 ③	<u>41.3</u> ③	<u>38.9</u> ③	<u>48.5</u> ②	24.6 ④
育成の方法が確立しているから	22.5 ④	<u>26.5</u> ④	21.4 ④	19.6 ③	23.1 ⑤
より若いうちから育成する必要があるから	41.3 ②	<u>48.4</u> ①	<u>42.2</u> ②	14.4 ⑤	36.9 ②
高卒者で十分こなせる業務だから	62.7 ①	45.8 ②	<u>74.6</u> ①	58.8 ①	47.7 ①
賃金が安くて済むから	19.0 ⑤	14.2 ⑤	<u>20.9</u> ⑤	18.6 ④	15.4 ⑥
大卒者だけでは要員数が不足するから	7.2 ⑧	<u>7.7</u> ⑧	4.0 ⑧	9.3 ⑥	<u>26.2</u> ③
大卒者が好まない業務だから	10.3 ⑥	8.4 ⑦	<u>13.3</u> ⑥	1.0 ⑨	9.2 ⑧
自社のカラーにそましやすいから	8.1 ⑦	<u>9.7</u> ⑥	5.8 ⑦	6.2 ⑦	9.2 ⑧
その他	4.7 ⑨	<u>5.8</u> ⑨	2.5 ⑨	6.2 ⑦	<u>12.3</u> ⑦
n	864	155	398	97	65

注) 各職種について、職種を問わない集計と比べて比率の高い理由に下線。
 まる囲みの数字は、職種ごとにみた、理由の順番（指摘率の高い順）。

まず、図表 1-10 より、主な配属先職種を問わずに集計した結果をみよう。採用の理由（複数回答）としては、「高卒者で十分こなせる業務だから」とする回答がもっとも多く 62.7%をしめ、これに「より若いうちから育成する必要があるから」の 41.3%、「高校との関係でよい人材を確保できるから」の 38.0%、「育成の方法が確立しているから」の 22.5%がつづいている。

ここから、「一貫採用」企業が高卒者の新卒採用をつづける理由としては、(1) 仕事の性質上、大卒者などでなく高卒者で十分であること、(2) なるべく若いうちから育成する必要があると、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあること、(3) 高校との関係でよい人材を確保できることが大きいのがわかる。

高卒者を新卒採用する理由には、主な配属先職種が何であるかよるちがいはある。図表 1-10 から、配属先の職種ごとにみた理由と、職種を問わずに集計した場合の理由とを比べてみよう。

まず、「技術職」では、「より若いうちから育成する必要があるから」(48.4%)、「育成の方法が確立しているから」(26.5%) といった理由をあげる企業の割合が高い。他方で、「高卒者で十分こなせる業務だから」とする割合が、45.8%と低くなっている。「技術職」について

は、育成上のメリットから高卒者を採用しつづけている企業が多いといえる。

「生産技能職」では、「高卒者で十分こなせる業務だから」という理由をあげる企業が 74.6% ととくに高い。

「一般事務」では、「高校との関係でよい人材を確保できるから」とする企業の割合が 48.5% と高い。他方で、「より若いうちから育成する必要があるから」という理由をあげる企業が 14.4% と少ない。

「店頭販売・接客」では、「大卒者だけでは要員数が不足するから」とする企業の割合が 26.2% と高い。他方で、「高卒者で十分こなせる業務だから」(47.7%) や「より若いうちから育成する必要があるから」(36.9%)、「高校との関係でよい人材を確保できるから」(24.6%) といった理由をあげる割合が低い。「店頭販売・接客」では、育成上のメリットからというよりも、採用力の低さから、大卒者だけでは要員を確保できないという理由で、高卒者を新卒採用しつづけている企業が多いといえる。

以上をまとめると、第 1 に、「一貫採用」企業が高卒者の新卒採用をつづける理由としては、(1) 仕事の性質上、大卒者などでなく高卒者で十分であること、(2) なるべく若いうちから育成する必要があるあったり、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあること、(3) 高校との関係でよい人材を確保できることが大きい。

第 2 に、主な配属先の職種によるちがいもある。すなわち、「技術職」では、育成上のメリットから、「生産技能職」では、大卒者などでなく高卒者で十分であるという理由から、「一般事務」では、高校との関係でよい人材を採用できるという理由から、「店頭販売・接客」では、採用力の低さゆえに大卒者だけでは要員を確保できないという理由から、採用をつづける企業が多い。

2.2 高卒者の新卒採用をやめた理由

1990 年代前半には高卒者の新卒採用をおこなっていたが、現在はおこなっていない企業は、どのような理由から新卒採用をやめているのだろうか。

これをみるため、図表 1-11 は、「採用停止」企業に、現在、高卒の新卒者を求人しなかった理由（複数回答）をきいた結果である。1990 年代前半に、高卒の新卒採用者を主にどの職種に配属していたかについて、職種を問わずに集計したものと、職種別に集計したものとをまとめてある。

まず、主な配属先職種を問わずに集計した結果についてみると、求人しない理由としては、「既存の社員で十分だから」とする回答がもっとも多く 38.0% をしめる。これに「大卒者の採用で必要な人員を充足できるから」の 24.5%、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」の 23.8%、「新卒採用はすべてを中止したから」の 21.3%、「高卒者の育成に時間をかけられないから」の 20.1% がつづく。

図表 1-11 1990年代前半に高卒の新卒者を採用していた企業が、現在、採用しない理由

	全ての職種	技術職	生産技能職	一般事務	店頭販売・接客
高卒者では遂行できない業務だから	5.9 ⑨	<u>7.0</u> ⑧	5.9 ⑨	<u>6.0</u> ⑩	0.0 ⑩
職務遂行能力の長期的な伸長を期待できないから	5.0 ⑩	3.7 ⑩	2.9 ⑩	<u>7.7</u> ⑨	<u>16.2</u> ⑤
高卒者の育成に時間をかけられないから	20.1 ⑤	<u>20.9</u> ⑤	16.5 ⑥	<u>22.2</u> ④	<u>37.8</u> ②
採用してもすぐ辞めるから	8.7 ⑦	7.5 ⑦	<u>8.8</u> ⑦	8.5 ⑧	<u>10.8</u> ⑨
高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから	8.2 ⑧	5.3 ⑨	<u>8.8</u> ⑦	<u>12.8</u> ⑤	<u>13.5</u> ⑥
大卒者の採用で必要な人員を充足できるから	24.5 ②	<u>24.6</u> ③	20.0 ④	<u>32.5</u> ②	<u>27.0</u> ③
新卒採用はすべてを中止したから	21.3 ④	<u>25.7</u> ②	<u>24.1</u> ③	11.1 ⑥	13.5 ⑥
既存の社員で十分だから	38.0 ①	37.4 ①	<u>40.0</u> ①	35.9 ①	21.6 ④
パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから	23.8 ③	14.4 ⑥	<u>28.2</u> ②	<u>25.6</u> ③	<u>40.5</u> ①
その他	16.3 ⑥	<u>21.9</u> ④	<u>17.6</u> ⑤	11.1 ⑥	13.5 ⑥
n	656	187	170	117	37

注) 各職種について、職種を問わない集計と比べて比率の高い理由に下線。
 まる囲みの数字は、職種ごとにみた、理由の順番（指摘率の高い順）。

このように、(1)「既存の社員で十分だから」や「新卒採用はすべてを中止したから」など、要員の都合などから高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないという理由のほか、(2) 大卒者の採用で必要な要員数を確保できたり、(3) 高卒者を社員として新卒採用し活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていたり、(4) 高卒者の育成に時間をかけることが難しくなったり、といった理由から、高卒者の新卒採用を見合わせたりやめたりしている企業が多いことがわかる。

高卒者を新卒採用しない理由は、1990年代前半にどの職種に高卒の新卒採用者を配属していたかによってもちがいがみられる。図表 1-11 より、職種を問わない全体の集計結果と、高卒の新卒採用者の主な配属職種ごとの集計結果とを比べてみよう。

まず、「技術職」では、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」という理由をあげる企業が 14.4%と少ない。

「生産技能職」では、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」という理由をあげる企業が 28.2%と多い。

「一般事務」では、「大卒者の採用で必要な人員を充足できるから」とする企業が 32.5%

と多い。他方で、「新卒採用はすべてを中止したから」といった理由をあげる企業は 11.1%と少ない。

「店頭販売・接客」では、「パート・アルバイト、派遣・請負などを活用しているから」(40.5%)、「高卒者の育成に時間をかけられないから」(37.8%)、「職務遂行能力の長期的な伸長を期待できないから」(16.2%)といった理由をあげる企業が多い。他方で、「既存の社員で十分だから」(21.6%)や「新卒採用はすべてを中止したから」(13.5%)といった理由をあげる企業の割合は低い。

このように、全体と比べて、「技術職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの職種の活用がすすんだことを理由としてあげる企業が少ない。「生産技能職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、「一般事務」では、大卒者の採用で必要な要員数を確保できること、「店頭販売・接客」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいることや高卒者の育成に時間をかけるのが難しいことをそれぞれ理由としてあげる企業が多い。

以上をまとめると、第1に、1990年代前半には高卒者の新卒採用をしていた企業が、現在は採用を見合わせたりやめたりしている理由としては、(1) 要員の都合などから高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、(2) 大卒者の採用で必要な要員数を確保できることや、(3) 高卒者を社員として新規採用して活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、(4) 高卒者の育成に時間をかけることが難しいことが大きい。

第2に、1990年代前半に主な配属先であった職種によるちがいもみられる。職種を問わずに集計した場合と比べると、「生産技能職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、「一般事務」では、大卒者の採用で必要な要員数を確保できること、「店頭販売・接客」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、高卒者の育成に時間をかけるのが難しいことをそれぞれ理由としてあげる企業が多い。

2.3 1990年代前半の育成方針とその後の採用動向

以上でみたように、1990年代前半も現在も高卒者を新卒採用しておなじ職種に配置しつづけている企業に、採用の理由をきくと、仕事の性質から大卒者などでなく高卒者で十分であるという理由ほか、なるべく若いうちから育成する必要があるったり、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあることや、高校との関係でよい人材を確保できることといった理由があげられていた。

また、1990年代前半には高卒者を採用していたが、現在は、採用をおこなっていない企業に、その理由をきくと、高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、大卒者の採用で必要な要員数を確保できることや、パートや派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、高卒者の育成に時間をかけることが難しいことなどが指摘されてい

る。

こうした結果をふまえると、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出し、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとってきた企業ほど、高卒者の新卒採用をつづけているようである。

他方で、高卒者を育成しながら活用する方針をとらない企業は、高卒者を社員として雇って活用する代わりに、大卒者に採用の重点をうつしたり、パート・派遣などの社員以外の労働力の活用をすすめたりしてきていると推察される。

そこで、以下では、1990年代前半にどのような育成方針をとっていた企業が、現在も、高卒者の新卒採用をつづけているかについて、分析してみよう。図表 1-12 は、「一貫採用」企業と「採用停止」企業のそれぞれについて、1990年代前半の高卒の新卒採用者に対する育成方針をみたものである。配属先の職種を問わずに集計した結果と、主要職種ごとに集計した結果とをまとめてある。

図表 1-12 「一貫採用」企業と「採用停止」企業における育成方針

		幅広い技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	特定の技能を習得させる 長期的な視点から計画的に	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	その他	合計	n
技術職	一貫採用	<u>38.7</u>	<u>30.3</u>	22.6	8.4	0.0	0.0	100.0	155
	採用停止	28.0	25.8	<u>36.6</u>	<u>8.6</u>	0.0	<u>1.1</u>	100.0	186
生産技能職	一貫採用	<u>23.6</u>	<u>24.9</u>	38.4	12.3	0.5	<u>0.3</u>	100.0	398
	採用停止	14.7	24.7	<u>44.7</u>	<u>14.7</u>	<u>1.2</u>	0.0	100.0	170
一般事務	一貫採用	<u>16.5</u>	<u>15.5</u>	<u>38.1</u>	28.9	1.0	0.0	100.0	97
	採用停止	13.6	10.2	33.9	<u>35.6</u>	<u>6.8</u>	0.0	100.0	118
店頭販売・接客	一貫採用	<u>30.8</u>	10.8	32.3	<u>23.1</u>	1.5	<u>1.5</u>	100.0	65
	採用停止	10.8	<u>16.2</u>	<u>59.5</u>	8.1	<u>5.4</u>	0.0	100.0	37
全ての職種	一貫採用	<u>27.0</u>	<u>23.1</u>	34.1	14.7	0.6	<u>0.6</u>	100.0	863
	採用停止	19.7	20.1	<u>40.4</u>	<u>17.1</u>	<u>2.3</u>	0.5	100.0	656

注) 各職種について、「一貫採用」企業と「採用停止」企業とを比べて比率の高いほうに下線。

まず、配属先の職種を問わず集計した結果をみると、「一貫採用」企業のほうが、「採用停止」企業よりも、「長期的な視点から計画的に」技能を習得させようとする育成方針をとる割合が高い。他方で、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「定型業務をこなせ

る程度に技能を習得させる」、「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」といった方針をとる企業の割合は低くなっている。

ここから、1990年代前半において、高卒の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとしていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったことが読み取れる。

つぎに、同じく図表 1-12 より、主要な配属先職種ごとの集計結果をみてみよう。

これをみると、「技術職」と「生産技能職」では、配属先の職種を問わずに集計した結果とほぼ同様の傾向である。

「一般事務」では、「一貫採用」企業のほうが、「長期的な視点から計画的に」技能を習得させる育成方針のほか、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」方針をとる企業の割合も高い。そして、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」や「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」といった方針をとる企業の割合が低くなっている。

「店頭販売・接客」では、「一貫採用」企業のほうが、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」という育成方針をとる割合が高い。しかし、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」とする方針をとる割合は「採用停止」企業のほうが高い。とはいえ、「店頭販売・接客」で、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業をあわせると、「一貫採用」企業では 41.6%なのに対し、「採用停止」企業では 27.0%となっている。

「店頭販売・接客」でも、おおよその傾向としては、高卒の新卒採用者を「長期的な視点から計画的に」育成しようとしていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったといえる。

以上から、1990年代前半において、高卒者の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとしていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったことがわかる。こうした傾向は、職種を問わずにみても、主要職種について個別にみてもあてはまる。逆に言うと、1990年代前半に、高卒の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとしていなかった企業では、その後、高卒者の新卒採用をやめる企業が多かったといえる。

高卒新卒者の育成に積極的な企業は、企業内での長期のOJTをつうじて技能の形成や継承をはかる必要が高い業務をかかえる。あるいはそうした積極的な技能形成を企業の競争力の基盤としようとしている企業と考えられる。

そうした企業が、大卒者でなく、あるいは大卒者だけでなく、高卒者を新卒採用するのは、大学教育により習得する知識よりも、若い高卒新卒者の技能習得における可塑性の高さに、高い有効性をみているためと考えられる。この点は、すでにみたように、高卒者の新卒採用をつづける企業の多くが、その理由として、(1) 仕事の性質上、大卒者などでなく高卒者で十分であること、そして、(2) なるべく若いうちから育成する必要があるあたり、育成の方法が確立していたりなど、人材を育成しながら活用するうえでのメリットがあることをあげていることから確認できる。

また、パート・アルバイト・契約社員などでなく、社員として採用するのは、高卒者に長期の勤続や技能向上へのインセンティブをあたえるのに、社員として採用することで、企業として雇用保障の姿勢をしめすのが適切と考えているためと推察される。

人材を長期的に育成し活用していくうえで、高卒者を社員として新卒採用することの上記のメリットに、この10年間で大きな変化はなかった。それゆえに、1990年代前半において高卒の育成に積極的であった企業は、その後も高卒者の新卒採用をつづける傾向にあったのだと考えられる。

補足すると、すでにみたように、高卒の新卒採用をつづける企業のなかに、高校との関係でよい人材を確保できることをその理由としてあげる企業が多かった。このことから推察すると、高卒者を継続的に採用しその育成をはかる企業は、高校が進路指導において自校の生徒にすすめられる重要な就職先となる。それゆえ、高校とのあいだに良好な関係が保たれる傾向にあるものと考えられる。その結果、教育訓練への投資の効率が高い、いわば育て甲斐のある質の高い人材を採用できるという好循環が生まれている場合が多いと考えられる。こうした点も、人材を育成しながら活用するうえで、高卒者を新卒採用することのメリットが維持される要因となっているのであろう。

2.4 採用をつづける企業での育成方針の変化

ところで、高卒者の新卒採用をつづけている企業では、この10年ほどのあいだに、高卒の新卒採用者に対する育成方針にどのような変化があっただろうか。図表 1-13 は、「一貫採用」企業の1990年代前半と現在における高卒の新卒採用者に対する育成方針をみたものである。配属先の職種を問わずに集計した結果と、主要職種ごとに集計した結果とをまとめてある。

これをみると、全体の傾向としては、1990年代前半より、現在のほうが、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業の割合が若干であるが高い。そして、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」といった方針をとる企業の割合は1990年代前半の方が高い。

主要職種ごとにみても、「技術職」と「生産技能職」では、同様の傾向がみられる。

「一般事務」では、現在のほうが、「長期的な視点から計画的に」育成する方針をとる企業のほか、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」企業の割合も高くなっている。他方で、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針をとる企業の割合は1990年代前半の方が高い。

「店頭販売・接客」では、「長期的な視点から計画的に」育成する方針の企業の割合には差がない。しかし、1990年代前半と比べ現在では、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」割合が高い。そして、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」とする割合が低くなっている。

図表 1-13 「一貫採用」企業における職種別の育成方針の変化

		長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	その他	合計	n
技術職	現在	39.4	33.5	19.4	6.5	1.3	0.0	100.0	155
	90年代前半	38.7	30.3	22.6	8.4	0.0	0.0	100.0	155
生産技能職	現在	27.9	25.6	35.7	10.3	0.3	0.3	100.0	398
	90年代前半	23.6	24.9	38.4	12.3	0.5	0.3	100.0	398
一般事務	現在	19.8	16.7	38.5	24.0	1.0	0.0	100.0	96
	90年代前半	16.5	15.5	38.1	28.9	1.0	0.0	100.0	97
店頭販売・接客	現在	30.8	10.8	35.4	21.5	1.5	0.0	100.0	65
	90年代前半	30.8	10.8	32.3	23.1	1.5	1.5	100.0	65
全ての職種	現在	29.4	24.3	32.4	12.7	0.3	0.9	100.0	861
	90年代前半	27.0	23.1	34.1	14.7	0.6	0.6	100.0	863

注) 各職種について、90年代前半と現在とを比べて比率の高いほうに下線。

育成方針に関する選択肢のなかでは、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」、「定型的な業務をこなせる程度に技能を習得させる」の順で、前者ほど、高卒の新卒採用者を育成しながら活用しようとする程度が高いとみなすことができる。

したがって、1990年代前半よりも現在のほうが、高卒の新卒採用者に対してより充実した教育訓練をおこなおうとしている企業の割合が高いといえる。1990年代前半から高卒者の新卒採用をつづける企業のなかに、配属先の職種がおなじであっても、高卒の新卒採用者への教育訓練をより充実させる方針をとる動きがみられる。

2.5 1990年代前半の配属先職種への現在の従事者

1990年代前半に高卒の新卒採用者を配属していた職種には、現在、どのような人材が従事しているだろうか。現在も高卒者を新卒採用してその職種に配属している「一貫採用」企業と、1990年代前半には採用していたが、現在は高卒者の新卒採用をしていない「採用停止」企業とで、比べてみよう。

図表 1-14 によると、職種を問わず集計した結果では、「一貫採用」企業の職種（1990年代前半も現在も新卒採用した高卒者の主な配属先としている職種）のほうが、「採用停止」企業の職種（1990年代前半には高卒の新卒採用者の主な配属先としていた職種）よりも、従事する人材の学歴や就業形態は多様である。

図表 1-14 「一貫採用」企業と「採用停止」企業における 1990 年代前半の高卒新卒者の
主な業務への現在の従事者

		新卒で採用した高卒社員	新卒で採用した大卒社員	中途採用者	パート・アルバイト・契約社員など	派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなど	業務自体がなくなったため、誰も配属していない	その他	n
技術職	一貫採用	<u>93.5</u>	<u>43.9</u>	<u>41.3</u>	<u>17.4</u>	<u>18.1</u>	0.0	1.3	155
	採用停止	64.4	42.2	41.1	11.1	13.3	<u>0.6</u>	<u>8.3</u>	180
生産技能職	一貫採用	<u>97.0</u>	<u>19.8</u>	<u>50.3</u>	<u>26.6</u>	<u>32.7</u>	0.0	1.8	394
	採用停止	69.3	18.1	48.8	23.5	27.7	<u>0.6</u>	<u>7.2</u>	166
一般事務	一貫採用	<u>94.7</u>	<u>50.5</u>	22.1	30.5	<u>26.3</u>	0.0	1.1	95
	採用停止	48.3	39.0	<u>38.1</u>	30.5	22.0	0.0	<u>5.9</u>	118
店頭販売・接客	一貫採用	<u>88.7</u>	<u>53.2</u>	<u>61.3</u>	58.1	9.7	0.0	<u>1.6</u>	62
	採用停止	40.5	51.4	54.1	<u>78.4</u>	<u>16.2</u>	0.0	0.0	37
全ての職種	一貫採用	<u>95.2</u>	<u>32.7</u>	<u>46.1</u>	<u>27.8</u>	<u>23.9</u>	0.0	1.3	853
	採用停止	59.7	32.1	42.2	23.2	19.0	<u>0.6</u>	<u>7.0</u>	642

注) 各職種について、比率の高いほうに下線。

主要職種ごとにみると、「技術職」と「生産技能職」では、職種を問わずに集計した場合と同様の傾向がみられる。

「一般事務」では、「採用停止」企業の職種のほうが、「一貫採用」企業の職種よりも、「中途採用者」が従事している企業の割合が高い。1990年代前半には高卒者を新卒採用していたが現在は採用していない企業のなかに、高卒者の新卒採用にかえて、中途採用の比重を高める動きがあったことが読み取れる。

「店頭販売・接客」では、「採用停止」企業の職種のほうが、「一貫採用」企業の職種よりも、「パート・アルバイト・契約社員など」や「派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなど」が従事している企業の割合が高い。1990年代前半には高卒者を新卒採用していたが現在は採用していない企業のなかに、高卒者の新卒採用による要員の確保にかえて、パート・アルバイト・契約社員や、派遣・請負・取引先スタッフなど、社員以外の労働力の活用をすすめる動きがあったことが読み取れる。

まとめると、第1に、1990年代前半も現在も新卒採用した高卒者の主な配属先となっている職種には、高卒社員のほか、大卒社員や中途採用の社員、パート・アルバイト・契約社員や、派遣・請負・取引先スタッフなど、学歴や就業形態の異なる、より様々な人材が従事する傾向にある。

第2に、主要な配属先職種ごとにみると、1990年代前半には「一般事務」を高卒の新卒採用者の主な配属先としていた「採用停止」企業のなかに、中途採用者を活用している企業、「店頭販売・接客」を主な配属先としていた「採用停止」企業のなかに、パート・アルバイ

ト・契約社員や派遣・請負・取引先スタッフなどを活用する企業が多い。

ここから、「一般事務」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業のなかに、高卒者を採用する代わりに中途採用者の活用をすすめる動きがあったこと、「店頭販売・接客」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業のなかに、高卒者を社員として雇って活用する代わりに、パート・派遣など社員以外の人材の活用をすすめる動きがあったことが読み取れる。

3. 現在の育成方針と今後の採用方針

以上の分析から、1990年代前半に、高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しながら活用する方針をとっていた企業は、現在でも高卒者を新卒採用し、当時の主な配属先の職種に配置しつづけている傾向にあることがあきらかとなった。

しかし、他方で、1990年代前半に高卒の新卒採用者の育成に積極的でなかった企業では、この10年ほどのあいだに、高卒者の新卒採用をやめる傾向が強かった。そうした企業のなかには、高卒者の採用にかえて、大卒者に採用の重点を移したり、中途採用者を活用したり、パート・派遣などの社員以外の活用をすすめたりなどの動きがみられる。

このような傾向をふまえると、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業では、今後も、高卒者の新卒採用をつづける可能性が高いと考えられる。他方で、現在は高卒者の新卒採用をおこなっていても、高卒者を育成しながら活用する方針をとっていない企業もある。そうした企業のなかに、今後、大卒者の採用や、中途採用者の活用、パート・派遣など社員以外の活用がすすめられるといった条件次第で、高卒者の新卒採用をやめる企業があらわれることが十分に考えられる。

3.1 高卒の新卒採用者の育成方針と今後の採用方針

以下では、この点について分析するため、高卒の新卒採用者の育成方針と、(1)「新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」、(2)「中途採用者の活用をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」、(3)「パート・アルバイトの戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」、(4)「派遣・請負労働者の戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」といった意見のとらえ方との関係について順にみていくことによる。

まず、図表 1-15 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者の育成方針と、(1)「新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際、選択肢を選んだ割合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

図表 1-15 高卒新卒者の育成方針別にみた「新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方
(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	1.5	15.4	68.2	14.8	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	2.3	16.8	64.1	16.8	100.0	256
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	0.9	20.7	65.8	12.6	100.0	348
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	0.0	28.6	58.6	12.9	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	42.9	42.9	14.3	100.0	7
その他	0.0	11.1	66.7	22.2	100.0	9
合計	1.3	19.3	65.0	14.4	100.0	1084

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合をみると、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」(16.9%)、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(19.1%)、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(21.6%)、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」(28.6%)の順で、後者ほど高い。

こうした結果からは、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、かりに大卒者の採用が容易になったとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

つぎに、図表 1-16 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者の育成方針と、(2)「中途採用者の活用をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際も、選択肢を選んだ割

図表 1-16 高卒新卒者の育成方針別にみた「中途採用者の活用を進めることができれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方

(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	0.6	17.9	71.3	10.2	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	2.0	19.6	69.8	8.6	100.0	255
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	1.1	24.9	63.9	10.0	100.0	349
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	3.6	31.4	57.9	7.1	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	7
その他	0.0	33.3	44.4	22.2	100.0	9
合計	1.5	22.3	66.8	9.4	100.0	1084

合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合をみると、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」(18.5%),「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(21.6%),「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(26.0%),「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」(35.0%)の順で、後者ほど高い。

ここから、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、中途採用者の活用をすすめられたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

今度は、図表 1-17 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者の育成方針と、(3)「パート・アルバイトの戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際も、選択肢を選んだ割合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

図表 1-17 高卒新卒者の育成方針別にみた「パート・アルバイトの戦力化を進めることができれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方

(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	1.5	17.6	68.5	12.3	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	0.4	23.0	65.2	11.3	100.0	256
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	3.2	28.1	58.2	10.6	100.0	349
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	2.9	37.9	53.6	5.7	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	28.6	71.4	0.0	100.0	7
その他	0.0	11.1	77.8	11.1	100.0	9
合計	1.9	24.9	62.6	10.6	100.0	1085

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合は、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」(19.1%),「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(23.4%),「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(31.3%),「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」(40.8%)の順で、後者ほど高い。

ここから、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、パート・アルバイトなどの活用をすすめられたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

最後に、図表 1-18 から、高卒の新卒採用者の主な配属先職種における、高卒の新卒採用者

の育成方針と、(4)「派遣・請負労働者の戦力化をすすめることができれば、高卒者の新卒採用を減少・休止させる」という意見のとらえ方との関係についてみよう。その際も、選択肢を選んだ割合が低い「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」をのぞいて考えることにする。

図表 1-18 高卒新卒者の育成方針別にみた「派遣・請負労働者の戦力化を進めることができれば、高卒採用者を減少・休止させる」という意見への考え方

(行%)

	とても そう 思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	0.9	10.2	74.4	14.5	100.0	324
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	0.4	21.9	64.1	13.7	100.0	256
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	1.7	21.0	62.4	14.9	100.0	348
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	1.4	23.6	67.9	7.1	100.0	140
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	7
その他	0.0	11.1	44.4	44.4	100.0	9
合計	1.1	18.1	67.2	13.7	100.0	1084

「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせた割合をみると、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」で 11.1%と低く、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(22.3%)と「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(22.7%)とでより高い。そして、「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」では 25.0%とさらに高い。また、この「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針をとる企業では、「全くそうは思わない」の割合が 7.1%ととくに低くなっている。

ここから、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用していく方針をとっている企業ほど、派遣や請負などの外部労働力の活用をすすめられたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようとする傾向にあることがわかる。

以上のように、現在、高卒者を新卒採用している企業のなかで、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、(1)大卒者の採用が容易になったり、(2)中途採用の活用がすすめられたり、(3)パート・アルバイトなどの活用がすすめられたり、(4)派遣・請負などの活用をすすめられたりしたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようと考えていることがわかる。

3.2 高卒の新卒採用者の育成方針と採用の理由

それでは、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業は、高卒者を新卒採用することにどのようなメリットをみているのであろうか。これをあきらかにするた

め、高卒者の主な配属先職種における高卒の新卒採用者の育成方針ごとに、高卒者を新卒採用する理由をみてみよう。

図表 1-19 高卒新卒者の育成方針と高卒者を採用する理由

(行%)

	高校との関係でよい人材を確保できるから	育成の方法が確立しているから	より若いうちから育成する必要がある業務だから	高卒で十分こなせる業務だから	賃金が安くて済むから	大卒だけでは要員数が不足するから	大卒者が好まない業務だから	自社のカラーにそまったり	その他	合計	n
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	39.7	23.5	49.7	51.2	15.6	6.5	9.1	7.4	5.6	29.9	340
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	39.1	28.9	48.5	56.0	16.5	7.5	9.0	10.5	5.3	23.4	266
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	35.0	16.4	34.8	69.0	22.9	7.0	12.7	8.1	4.9	32.6	371
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	28.3	11.7	24.1	78.6	25.5	7.6	8.3	5.5	6.2	12.7	145
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	0.0	28.6	14.3	85.7	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.6	7
その他	22.2	22.2	33.3	44.4	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	0.8	9
合計	36.2	21.0	40.9	61.8	19.5	7.0	10.1	8.0	5.4	100.0	1138

注) 全体より比率が高いセルに下線。

図表 1-19 をみると、「長期的な視点から計画的に」育成する方針の企業では、全体と比べて、「より若いうちから育成する必要がある業務だから」や「高校との関係でよい人材を確保できるから」、「育成の方法が確立しているから」といった理由をあげる割合が高い。

他方で、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「定型的業務をこなせる程度に技能を習得させる」「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」といった育成方針をとる企業では、同じく全体と比べて、「高卒で十分こなせる業務だから」や「賃金が安くて済むから」といった理由をあげる割合が高くなっている。

このような結果から、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業では、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出していることがわかる。そして、そうしたメリットゆえに、今後も高卒者を新卒採用することに積極的な姿勢をとっているものと考えられる。

これに対し、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する志向が弱い企業は、高卒で十分こなせる仕事であるからといった理由や、賃金が低くて済むなどのコスト面での理由から、現在、高卒者を採用していることが多い。それゆえ、すでにみたように、大卒者の採用が容易

になったり、育成の負担の少ない中途採用者の活用がすすめられたり、一般により人件費コストの低いパート・アルバイトや派遣・請負などの活用をすすめられたりといった条件次第では、高卒者の新卒採用をやめる考えをもっているものと考えられる。

4. 小括

第1節では、高卒の新卒採用者の主な配属先職種の変化や、主な配属先の職種での高卒の新卒採用者に対する育成、おなじ職種への大卒者の配置や育成について確認した。あきらかになったことをまとめると、以下の(1)～(5)のようになる。

- (1) 高卒の新卒採用者の主な配属先職種を1990年代前半と現在とで比較すると、第1に、1990年代と現在とで、高卒の新卒採用者の主な採用職種に大きなちがいはない。いずれの時点でも、「生産技能職」、「技術職」、「一般事務」、「店頭販売・接客」の順で、これらの職種を主な配属先とする企業の割合が高い。ただし、第2に、この10年ほどのあいだに、「生産技能職」が、高卒の新卒採用者の主な職種としての性格を強めている。他方で、「技術職」は、高卒の新卒採用者の主な配属先としての性格を弱めている。
- (2) 高卒の新卒採用者に対する育成方針をみると、第1に、長期にわたり計画的に教育訓練をおこなったり、業務の必要に応じて継続的に技能を習得させたりしながら、高卒の新卒採用者を育成しつつ活用しようとする企業が多くをしめる。第2に、ただし、高卒新卒者の育成方針は、職種によりことなる。全体および「生産技能職」と比べ、「技能職」では長期にわたり計画的に育成する方針、「一般事務」と「店頭販売・接客」では定型的な仕事をこなせる程度に技能を習得させる方針をとる企業が多い。
- (3) 企業規模が大きいほど、高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成する方針をとる企業が多いとは、必ずしもいえない。企業規模が小さい企業でも、高卒の新卒採用者を長期的な視点から育成しようとしている企業は少なくない。
- (4) 高卒の新卒採用者が「一人前になるまで」の初期の教育訓練の期間は、3～5年程度とする企業が過半数をしめる。ただし、職種ごとのちがいもみられ、「技術職」、「生産技能職」、「店頭販売・接客」、「一般事務」の順で、前者ほど、初期の教育訓練の期間は長い。
- (5) 高卒の新卒採用者の主な配属先となっている職種には、大卒社員も配属されることが多い。ただし、大卒者のほうが高卒の新卒採用者と比べて「一人前になる」までの期間が短い。大卒者の場合、高卒者の新卒採用者よりも短い期間に集中して「一人前になる」までの初期の教育訓練がおこなわれていることが読み取れる。

つづく第2節では、1990年代前半の高卒の新卒採用者に対する育成方針と、その後の採用動向との関係について分析した。分析によりあきらかになったのは以下の(1)～(5)である。

- (1) 高卒者の新卒採用をつづける企業にその理由をきくと、第1に、仕事の性質から大卒者などでなく高卒者で十分であることのほか、若いうちからの育成の必要や育成の方法が確

立していることなどの育成上のメリットがあることや、高校との関係でよい人材を確保できることが大きい。第2に、配属先職種によるちがいもあり、「技術職」では、育成上のメリットから、「生産技能職」では、大卒者などでなく高卒者で十分であるという理由から、「一般事務」では、高校との関係でよい人材を採用できるという理由から、「店頭販売・接客」では、採用力の低さゆえに大卒者だけでは要員を確保できないという理由から、採用をつづける企業が多い。

(2) 1990年代前半には高卒者の新卒採用をしていた企業が、現在は採用を見合わせたりやめたりしている理由をみると、第1に、全体としては、高卒者にかぎらず新卒者の採用のニーズそのものがないことのほか、大卒者の採用に必要な要員数を確保できることや、高卒者を社員として採用し活用するかわりに、パート・アルバイト・請負・派遣など社員以外の労働力の活用をすすめていること、高卒者の育成に時間をかけることが難しいことが大きい。第2に、配属先職種（1990年代前半当時）によるちがいもみられ、全体と比べ、「生産技能職」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいること、「一般事務」では、大卒者の採用に必要な要員数を確保できること、「店頭販売・接客」では、パート・アルバイト・派遣・請負などの活用がすすんでいることや、高卒者の育成に時間をかけるのが難しいことをそれぞれ理由としてあげる企業が多い。

(3) 1990年代前半において、高卒の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとしていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづけている。こうした傾向は、職種を問わずにみても、主要職種である「生産技能職」「技術職」「一般事務」「店頭販売・接客」それぞれについて個別にみてもあてはまる。逆に言うと、1990年代前半に、高卒の新卒採用者を長期的な視点から計画的に育成しようとしていなかった企業では、その後、高卒者の新卒採用をやめる企業が多かったといえる。

(4) 1990年代前半よりも現在のほうが、高卒の新卒採用者に対してより充実した教育訓練をおこなおうとしている企業の割合が若干ながら高い。1990年代前半から高卒者の新卒採用をつづける企業のなかに、配属先の職種がおなじであっても、高卒の新卒採用者への教育訓練をより充実させる方針をとる動きがみられる。

(5) 企業が1990年代前半も現在も高卒の新卒採用者の主な配属先としている職種には、高卒社員のほか、大卒社員や中途採用の社員、パート・アルバイト・契約社員や派遣・請負・取引先スタッフなど、学歴や就業形態の異なる様々な人材が従事する傾向にある。ただし、「一般事務」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業では、高卒者を新卒採用する代わりに中途採用者の活用をすすめる動きがみられる。また、「店頭販売・接客」を高卒の新卒採用者の主な配属先としてきた企業では、高卒者を社員として新卒採用して活用する代わりに、パート・派遣など社員以外の人材の活用をすすめる動きがみられる。

最後に、第3節では、現在の高卒の新卒採用者に対する育成方針と今後の採用についての考え方との関係を見た。分析によりあきらかになったのは、以下の(1)～(3)である。

- (1) 現在、高卒者を新卒採用している企業のなかで、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、大卒者の採用が容易になったり、中途採用の活用がすすめられたり、パート・アルバイトなどの活用がすすめられたり、派遣・請負などの活用をすすめられたりしたとしても、高卒者の新卒採用をつづけようと考えている。
- (2) 高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとる企業では、高卒者を新卒採用することに、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、よい人材を確保できたりなど、広い意味で育成上のメリットを見出している。そうしたメリットゆえに、今後も高卒者を新卒採用することに積極的な姿勢をとっているものと考えられる。
- (3) これに対し、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する志向が弱い企業では、高卒で十分こなせる仕事であるからといった理由や、賃金が低くて済むなどのコスト面での理由から、現在、高卒者を新卒採用していることが多い。それゆえ、大卒者の採用が容易になったり、育成の負担の少ない中途採用者の社員としての活用がすすめられたり、一般により要員あたりのコストの低いパート・アルバイトや派遣・請負などの活用をすすめられたりといった条件次第では、高卒者の新卒採用をやめる考えをもっているのだと考えられる。

以上であきらかにしたように、1990年代前半において、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっていた企業ほど、その後も、高卒者の新卒採用をつづけている。また、現在、高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっている企業ほど、今後も高卒者を新卒採用することに積極的な姿勢をとっている。そうした企業では、なるべく若いうちから育成できたり、育成の方法が確立していたり、高校との関係でよい人材を確保できたりなど、高卒者を社員として新卒採用し、育成しながら活用することにメリットを見出していた。

しかし、他方で、1990年代前半に高卒の新卒採用者を育成しながら活用する方針をとっていなかった企業には、この10年のあいだに高卒者の新卒採用をやめる企業が多かった。また、現在、高卒者を新卒採用していても、高卒の新卒採用者を育成することに積極的でない企業は、大卒者の採用が容易になったり、中途採用の社員やパート・アルバイト、派遣・請負などの活用をすすめられたりといった条件次第で、高卒者の新卒採用をやめる考えをもつ傾向にあった。

総じて、高卒者を新卒採用する企業は、かれらを育成しながら活用していくことに積極的なメリットを見出している企業に限定されていく傾向にあるといえる。高卒者の新規採用は、今後も、このように高卒の新卒採用者の育成に積極的な企業を中心に、確実につづけられていくと予想される。他方で、高卒の新卒採用者の育成に積極的でない企業を中心として、今後、高卒者の新卒採用をおこなうかわりに、大卒採用の比重を高めたり、中途採用を増やしたり、パートや派遣などの活用をすすめたりする動きがさらにすすむことも十分に考えられる。

第2章 高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する —クロス分析から—

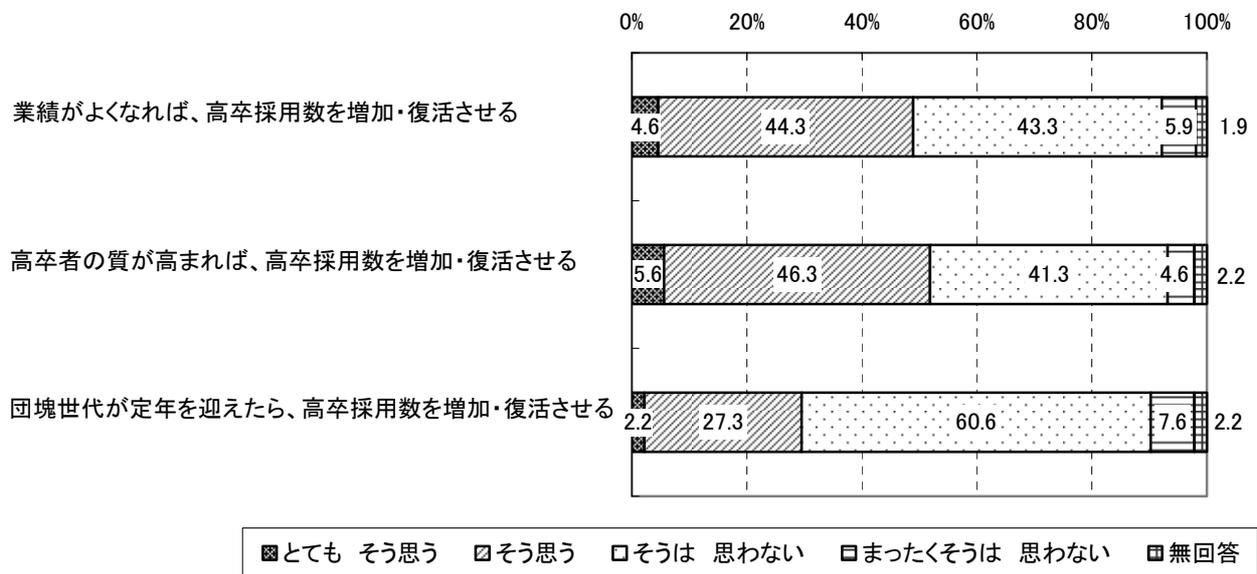
本章では企業が現在の新規高卒者の能力をどう評価しており、そのことが新規高卒者の採用・活用とどう関係しているのかを検討する。

本章の構成は以下のとおりである。1では新規高卒者に対する今後の労働力需要を概観する。2では高卒者の質に関する企業の評価を検討する。3では高卒者の質の低下を感じている企業の特徴を検討する。4では高卒者の質の評価と高卒者への仕事の割り振り方の関係を検討する。5では高卒者の質的評価別に今後の採用方針を展望する。最後に6で、本章の分析を小括する。

1. 新規高卒者に対する労働力需要

新規高卒者に対する求人は、この10年あまりの間に急減している（第I部総論図表I-1参照）。これは単に景気の悪化による傾向なのだろうか。それとも、労働力需要が大卒などの高学歴層、中途採用者、パートなどの多様な雇用形態の労働力などによって代替された結果であり、新規高卒者に対する需要は今後とも構造的に減少していくのだろうか。

図表2-1 高卒採用の増加・復活の可能性



今回の調査では様々な仮説的な条件を提示し、今後の新規高卒者に対する労働力需要の変化を探ろうとしている。図表2-1は「業績の回復」「高卒者の質の高まり」「団塊世代の定年退職」という3つの条件を提示した結果である。「業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる」とする企業と、「高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる」とする

企業は、回答企業のそれぞれ半数にのぼっている。図表 2-2 により過去 5 年間の採用状況別の結果を見ると、過去 5 年間に高卒を採用していた企業や、高卒も大卒も採用していなかった企業においては、「業績の回復」「高卒者の質の高まり」次第で高卒採用数を増加・復活させる意向のある企業が相当程度存在することがわかる。また、大卒のみを採用した企業においては、「業績の回復」「団塊世代の定年退職」という条件に対しては 8 割をこえる企業が高卒採用の復活に否定的であるが、「高卒者の質の高まり」という条件に対しては 3 分の 1 の企業は採用を復活させる意向があることがわかる。これらの結果から、高卒採用状況の好転のためには、業績の回復と共に高卒労働力の質の確保が重要な条件であることがわかる。

図表 2-2 高卒採用の増加・復活の可能性（過去 5 年間の新卒採用状況別）

(1) 業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる

	件数	%	とてもそう 思う＋そう 思う	そうは思わ ない＋まっ たくそうは 思わない	無回答
合計	2332	100.0	48.9	49.2	1.9
【過去 5 年間の新卒採用状況】					
高卒・大卒ともに採用	1284	100.0	50.1	48.8	1.0
高卒のみ採用	511	100.0	68.8	29.0	2.2
大卒のみ採用	368	100.0	15.2	82.3	2.4
ともに採用なし	136	100.0	52.2	41.9	5.9

(2) 高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる

	件数	%	とてもそう 思う＋そう 思う	そうは思わ ない＋まっ たくそうは 思わない	無回答
合計	2332	100.0	51.9	45.9	2.2
【過去 5 年間の新卒採用状況】					
高卒・大卒ともに採用	1284	100.0	57.1	41.5	1.4
高卒のみ採用	511	100.0	53.4	44.0	2.5
大卒のみ採用	368	100.0	33.9	63.6	2.4
ともに採用なし	136	100.0	46.3	48.6	5.1

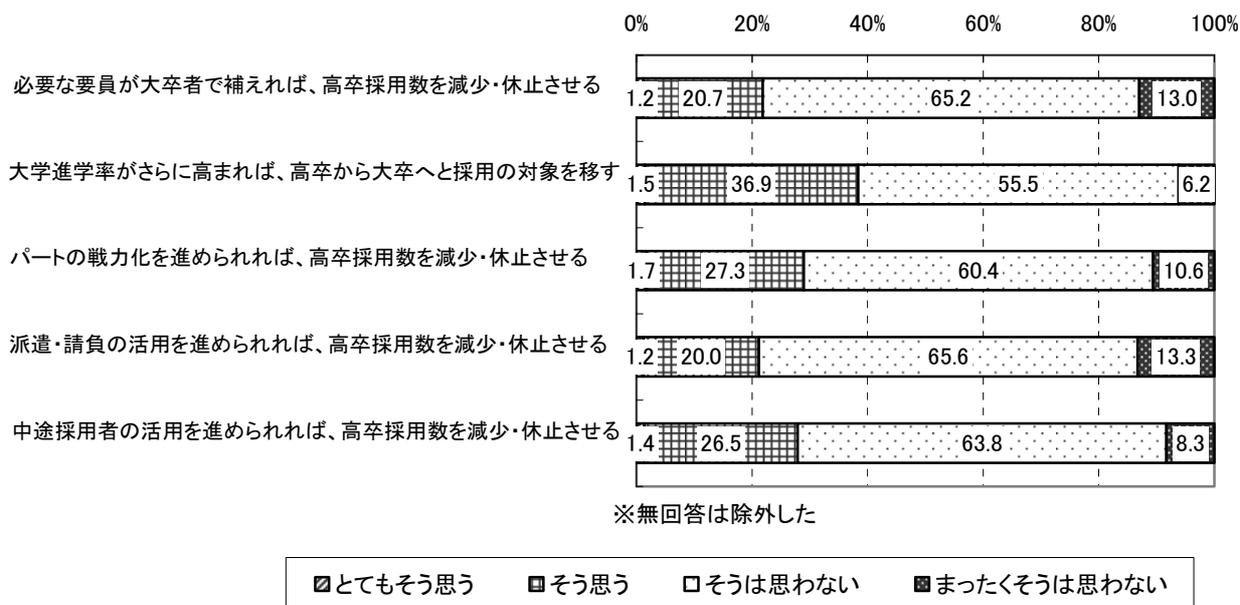
(3) 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させる

	件数	%	とてもそう 思う＋そう 思う	そうは思わ ない＋まっ たくそうは 思わない	無回答
合計	2332	100.0	29.5	68.2	2.2
【過去 5 年間の新卒採用状況】					
高卒・大卒ともに採用	1284	100.0	28.6	70.1	1.2
高卒のみ採用	511	100.0	46.0	51.1	2.9
大卒のみ採用	368	100.0	8.9	88.6	2.4
ともに採用なし	136	100.0	30.9	63.2	5.9

一方、現在高卒者を採用している企業に対し、「大卒に対する採用力が高まる」「大学進学率がさらに高まる」「パート・アルバイトの戦力化が進む」「派遣・請負労働者の活用が進む」

「中途採用者の活用が進む」という条件を提示して高卒採用数の減少・停止の可能性を尋ねた結果は図表 2-3 の通りとなっている。すべての項目において「そうは思わない」「まったくそうは思わない」とする回答が過半数を占めており、新規高卒者は今なお独自の労働力供給源としてとらえている企業が多いことがうかがわれる。

図表2-3 高卒採用の減少・休止の可能性

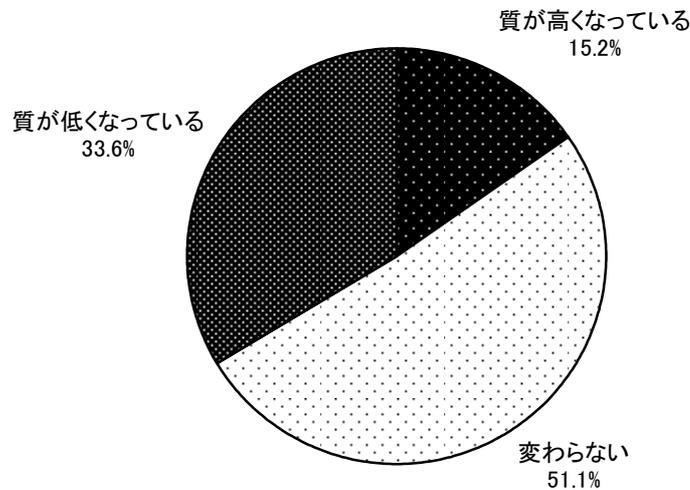


2. 高卒者の質は低くなっているのか

上記の結果によれば、高卒者の質が確保されている限り、高卒労働力に対する需要は維持・回復する可能性が高いと考えられる。しかし、過去5年間に高卒者を採用している企業を対象として、現在採用できる高卒者の質についてどう評価しているかを見ると図表 2-4 の通りであり、1990年代前半と比べて「変わらない」とする企業が最も多いものの、3分の1の企業は「質が低くなっている」と評価しており、無視し得ない割合となっている。なぜ3分の1の企業は「質が低くなっている」という評価を行っているのだろうか。また、「質が低くなっている」と評価している企業は新規高卒者の採用について今後どういう見通しを持っているのだろうか。

過去5年間に高卒者を採用している企業のうち、3分の1の企業は、1990年代前半と比べて現在採用できる高卒者の「質が低くなっている」と評価している。しかしこのことはただちに「1990年代前半と比べて現在の高卒者の質が低くなっている」ということを意味するわけではない。「質が低くなっている」という評価を当該企業が行う背景としては、主に3つの可能性が考えられよう。

図表2-4 現在採用できる高卒者の質



※無回答は除外した

- ① 当該企業の採用力が他社に比べて落ちてきているため、質の高い高卒労働力を確保することができない。
- ② 当該企業が人材を効果的に育成・活用できていないのに、問題を高卒者の質の低さにすり替えている。
- ③ 実際に高卒者の質が全般的に低くなっている。
- ④ 高卒者の質は全般的には低くなっていないが、高卒者のうち一定層の質が低くなっている。

このうち③は前掲の図表 2-4 により否定できる。現在採用できる高卒者の質が「高くなっている」もしくは「変わらない」と回答している企業があわせて3分の2を占めているからである。では残りの可能性についてはどうだろうか。

①の採用力については図表 2-5 の通りである。「正社員規模」「正社員数の増減」「経常利益率の増減」という3つの指標でみたところ、多少のばらつきはあってもどの条件でも「質が低くなっている」と回答している企業が少なくとも3割近くは存在している。採用力の低い企業だけが「質が低くなっている」と判断しているわけではないようだ。

②の人材育成についてはどうだろうか。1990年代前半に高卒の新卒採用を行っていた企業について、主な配属職種における育成方針別に現在採用できる高卒者の質を見ると図表 2-6 の通りであり、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」というように長期的・計画的な育成方針をもっていた企業においても、3割を超える企業が「質が低くなっている」と評価している。効果的な人材の育成・活用ができていない企業が問題を高卒者の質の低さにすり替えているとは考えにくい。

図表 2-5 企業の採用力別にみた、高卒者の質的評価

	件数	%	質が高くなっている	変わらない	質が低くなっている
合計	1535	100.0	15.2	51.1	33.6
【正社員規模】					
50 人未満	259	100.0	11.6	50.2	38.2
50 人以上 100 人未満	334	100.0	11.7	51.8	36.5
100 人以上 300 人未満	451	100.0	17.7	53.2	29.0
300 人以上	326	100.0	19.3	50.3	30.4
【10 年前と比べた正社員数】					
増やした	409	100.0	17.8	49.6	32.5
変わらず	184	100.0	14.1	52.7	33.2
減らした	842	100.0	14.7	50.7	34.6
【3 年前と比べた経常利益率】					
増えた	513	100.0	17.3	47.8	34.9
横ばい	407	100.0	14.0	56.3	29.7
減った	581	100.0	14.6	49.7	35.6

※ 無回答は除外した

図表 2-6 1990 年代前半の高卒者の育成方針別にみた、高卒者の質的評価

	件数	%	質が高くなっている	変わらない	質が低くなっている
合計	1418	100.0	15.4	50.6	34.0
【高卒者の育成方針】					
長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	350	100.0	15.7	50.0	34.3
長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	310	100.0	14.5	54.8	30.6
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	520	100.0	14.8	50.0	35.2
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	216	100.0	17.1	48.6	34.3
簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	16	100.0	12.5	50.0	37.5
その他	6	100.0	33.3	0.0	66.7

※ 無回答は除外した

従って、高卒者の質の変化を直接判断する材料はないものの、④の可能性、すなわち、高卒者のうち一定層の質が低くなっている可能性が否定しがたい。

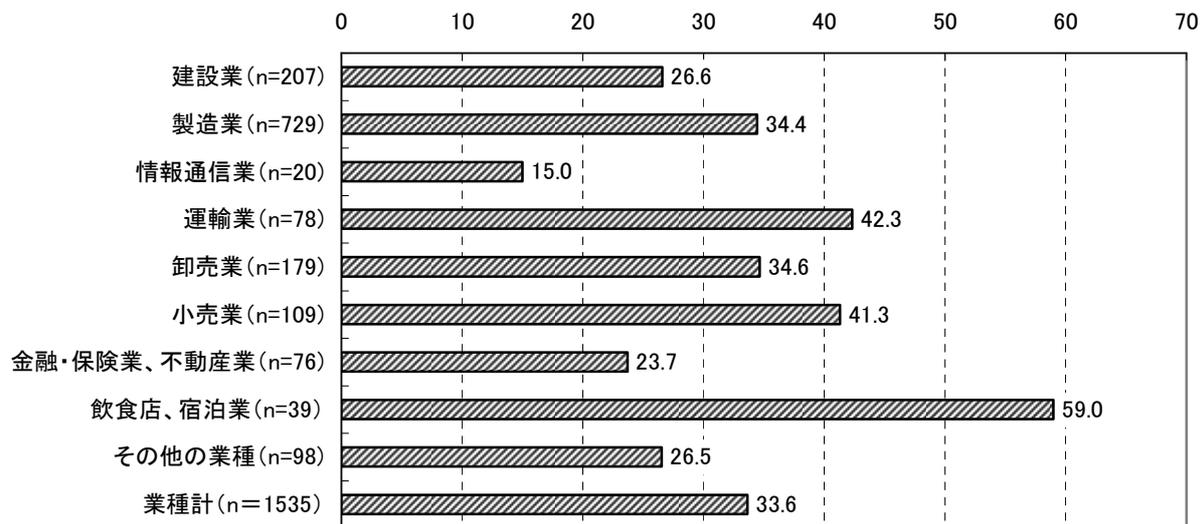
3. 高齢者の質の低下はどこで感じられているか

高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業の割合は、業種によってばらつきが大きい。図表 2-7 に示す通り、「飲食店、宿泊業」「運輸業」「小売業」などでは特に、「質が低くなっている」とする企業の割合が高くなっている。

高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、「質が高くなっている」「変わらない」とする企業に比べて、定着率が悪くなっている。図表 2-8 に示す通り、「質が低くなっている」と評価している企業の半数近くは、3 年後の定着率が 5 割以下（10 人採用

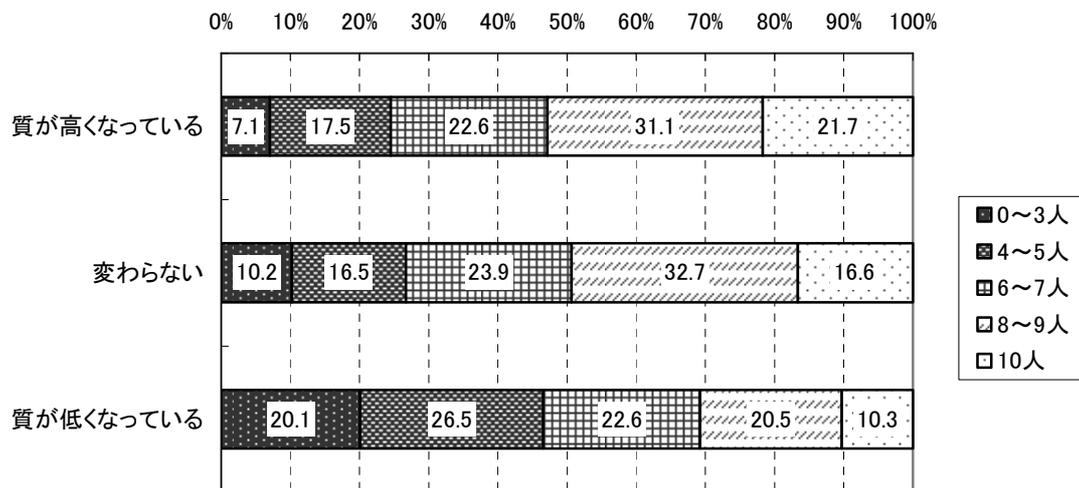
したとして残っている人数が5人以下)となっている。3年後定着率の平均値は「質が高くなっている」とする企業で72% (7.2人), 「変わらない」とする企業で70% (7.0人), 「質が低くなっている」とする企業で58% (5.8人)である。

図表 2-7 高卒者の質が低くなっていると考えている企業の割合 (業種別)



※無回答を除外した上での割合である。

図表2-8 高卒者の質的評価別に見た、高卒者の3年後の定着率 (10人採用とした場合)



※無回答は除外した

高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業のうち、62%は2004年度に新規高卒者を採用しており、30%は新規高卒者を求人していない (図表 2-9)。求人していない企業に複数回答で理由を尋ねた結果によれば (図表 2-10), 「既存の社員で十分だから」「新卒採用をすべて中止したから」というのが主な理由であるが、高卒者の「質が低くなっている」

図表 2-9 2004 年度の高卒者の新卒採用

	件数	%	採用した	求人したが採用しなかった	求人しなかった	無回答
合計	1535	100.0	64.2	2.5	30.2	3.1
【高卒者の質の変化】 質が高くなっている	234	100.0	72.2	0.4	24.4	3.0
質が変わらない	785	100.0	63.2	2.2	32.1	2.5
質が低くなっている	516	100.0	62.0	4.1	30.0	3.9

図表 2-10 高卒の新卒者を求人しなかった理由（複数回答）

	件数	%	高卒者では遂行できない業務だから	職務遂行能力の長期的な伸長が期待できないから	高卒者の育成に時間がかかりすぎるから	採用してもすぐ辞めるから	高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから	大卒者の採用で必要ない人員を充てることができるから	新卒採用をすべて中止したから	既存の社員で十分だから	パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから	その他
合計	464	100.0	3.9	2.4	12.9	5.6	5.4	11.4	29.1	47.2	20.7	19.4
【高卒者の質の変化】 質が高くなっている	57	100.0	3.5	0.0	10.5	1.8	1.8	14.0	28.1	45.6	14.0	22.8
質が変わらない	252	100.0	4.8	1.2	8.7	1.6	4.0	12.3	29.8	49.2	20.2	19.8
質が低くなっている	155	100.0	2.6	5.2	20.6	13.5	9.0	9.0	28.4	44.5	23.9	17.4

図表 2-11 その職種に、高卒者を新卒採用した理由（複数回答）

	件数	%	高校との関係で良い人材を確保できるから	育成の方法が確立しているから	より若いうちから育成する必要がある業務だから	高卒者で十分こなせる業務だから	賃金が安く済むから	大卒者だけでは要員数が不足するから	大卒者が好まない業務だから	自社のカラーにそまらずにややすいから	その他
合計	985	100.0	37.3	21.3	39.9	62.3	19.7	7.4	10.2	8.3	5.7
【高卒者の質の変化】 質が高くなっている	169	100.0	52.7	24.9	39.1	66.3	22.5	4.7	11.2	7.7	3.6
質が変わらない	496	100.0	39.9	21.0	38.5	60.9	19.0	5.8	8.9	8.1	5.4
質が低くなっている	320	100.0	25.0	20.0	42.5	62.5	19.4	11.3	11.6	9.1	7.2

と評価している企業では「質が高くなっている」「変わらない」とする企業に比べて、「パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから」「高卒者の育成に時間をかけられないから」「採用してもすぐ辞めるから」という理由をあげている企業の割合が高くなっている。また、採用している企業に複数回答で理由を尋ねた結果によれば（図表 2-11）、「高卒者でこなせる業務だから」というのが主な理由であるが、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業では「質が高くなっている」「変わらない」とする企業に比べて、「高校との関係で良い人材を確保できるから」とする企業の割合が顕著に低くなっている。この結果から、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、高校から良い人材を確保することに苦慮しており、一部の労働力を既にパート・アルバイト、派遣、請負などに代替していることがうかがわれる。

4. 高卒者の質的評価と仕事の割り振り方

高卒者の「質が高くなっている」とする企業と「低くなっている」とする企業では、1990年代前半と比べた仕事の割り振りの変化に大きな違いが見られる。図表 2-12 の通り、高卒者の「質が高くなっている」と評価している企業においては、「高度な判断業務を任せる時期」が「早まった」、「管理的ポジションに配置する時期」が「早まった」、「任せる仕事の範囲」が「広がった」とする割合が比較的高い。逆に高卒者の「質が低くなっている」と評価して

図表 2-12 高卒者への仕事の割り振り方の変化

(1) 高度な判断業務を任せる時期

	件数	%	早まった	変わらない	遅くなった
合計	1487	100	17.1	63.9	19.0
【高卒者の質の変化】					
質が高くなっている	230	100	40.9	57.8	1.3
変わらない	762	100	13.5	79.9	6.6
質が低くなっている	495	100	11.5	42.0	46.5

(2) 管理的ポジションに配置する時期

	件数	%	早まった	変わらない	遅くなった
合計	1484	100	11.8	67.5	20.8
【高卒者の質の変化】					
質が高くなっている	230	100	23.5	73.5	3.0
変わらない	759	100	9.9	80.1	10.0
質が低くなっている	495	100	9.3	45.3	45.5

(3) 任せる仕事の範囲

	件数	%	広がった	変わらない	狭くなった
合計	1499	100	27.6	58.9	13.5
【高卒者の質の変化】					
質が高くなっている	230	100	58.7	39.6	1.7
変わらない	766	100	25.6	70.4	4.0
質が低くなっている	503	100	16.5	50.3	33.2

※それぞれ、無回答は除外した

いる企業においては「高度な判断業務を任せる時期」が「遅くなった」、「管理的ポジションに配置する時期」が「遅くなった」、「任せる仕事の範囲」が「狭くなった」とする割合が比較的高くなっている。質の高い人材を確保できた企業では好循環が、質の高い人材を確保できなかった企業では悪循環が見られるのである。

なお、高卒者に高度な判断業務を任せる時期が遅くなった企業、高卒者を管理的ポジションに配置する時期が遅くなった企業、任せる仕事の範囲が狭くなった企業では主な仕事を新規大卒者にまかせるようになったために高卒者の仕事の重要性が低下したという可能性も考えられる。しかし図表 2-13 はこの仮説を否定する。過去 5 年間に高卒と大卒の両方を新卒採用した企業に限定して 1990 年代前半と比べた仕事の割り振り方の変化を見ると、新規高卒者と新規大卒者の間での仕事の割り振り方を変化させているという傾向は見られず、むしろ、次のような傾向が見られるのである。即ち、新規大卒者に対しても新規高卒者に対しても同じように積極的に高度な判断業務を任せている企業、同じように早めに管理的ポジションに

図表 2-13 過去 5 年間に高卒・大卒の両方を新卒採用している企業における仕事の割り振り方の変化

(1) 高度な判断業務を任せる時期

	件数	%	【新規高卒者に高度な判断業務を任せる時期】		
			早まった	変わらない	遅くなった
合計	1026	100.0	19.2	63.0	17.8
【新規大卒者に高度な判断業務を任せる時期】					
早まった	334	100.0	45.8	45.8	8.4
変わらない	585	100.0	6.0	77.9	16.1
遅くなった	107	100.0	8.4	34.6	57.0

(2) 管理的ポジションに配置する時期

	件数	%	【新規高卒者を管理的ポジションに配置する時期】		
			早まった	変わらない	遅くなった
合計	1025	100.0	13.4	67.0	19.6
【新規大卒者を管理的ポジションに配置する時期】					
早まった	280	100.0	37.5	52.1	10.4
変わらない	607	100.0	4.9	79.9	15.2
遅くなった	138	100.0	1.4	40.6	58.0

(3) 任せる仕事の範囲

	件数	%	【新規高卒者に任せる仕事の範囲】		
			広がった	変わらない	狭くなった
合計	1031	100.0	29.4	58.3	12.3
【新規大卒者に任せる仕事の範囲】					
広がった	426	100.0	58.2	35.0	6.8
変わらない	536	100.0	9.7	78.9	11.4
狭くなった	69	100.0	4.3	42.0	53.6

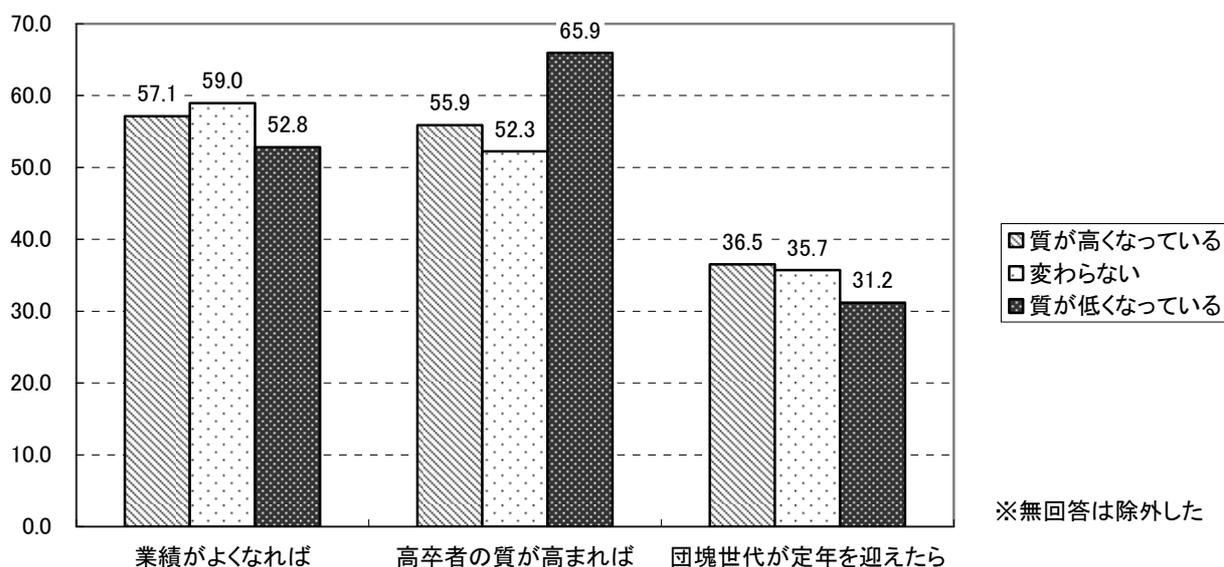
※それぞれ、無回答は除外して集計した

配置している企業、同じように任せる仕事の範囲を広げさせている企業がある一方で、新規大卒者に対しても新規高卒者に対しても同じように高度な判断業務を任せる時期を遅らせている企業、同じように管理的ポジションに配置する時期を遅らせている企業、同じように任せる仕事の範囲を狭めている企業がある、という傾向が見られるのである。

5. 高卒者の質的評価と今後の採用展望

新規高卒者に対する労働力需要がどういう条件によって変動しうるかは本章の1で既に見た通りであるが(図表 2-1 から図表 2-3),これを高卒者の質的評価別に見るとどうだろうか。図表 2-14 は「業績がよくなれば」「高卒者の質が高まれば」「団塊世代が定年を迎えたら」というそれぞれの条件に対し、「高卒採用数を増加・復活させる」という可能性について「とてもそう思う」または「そう思う」と回答した企業の割合を示したものである。高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、「高卒者の質が高まれば」という条件に対する反応度が比較的高く、「業績がよくなれば」「団塊世代が定年を迎えたら」という条件に対する反応度は比較的低い。業績がよくなっても、あるいは団塊世代が定年を迎えても、高卒労働力の質が確保されなければ採用の増加・復活には踏み切りにくいという意向が伺われる。

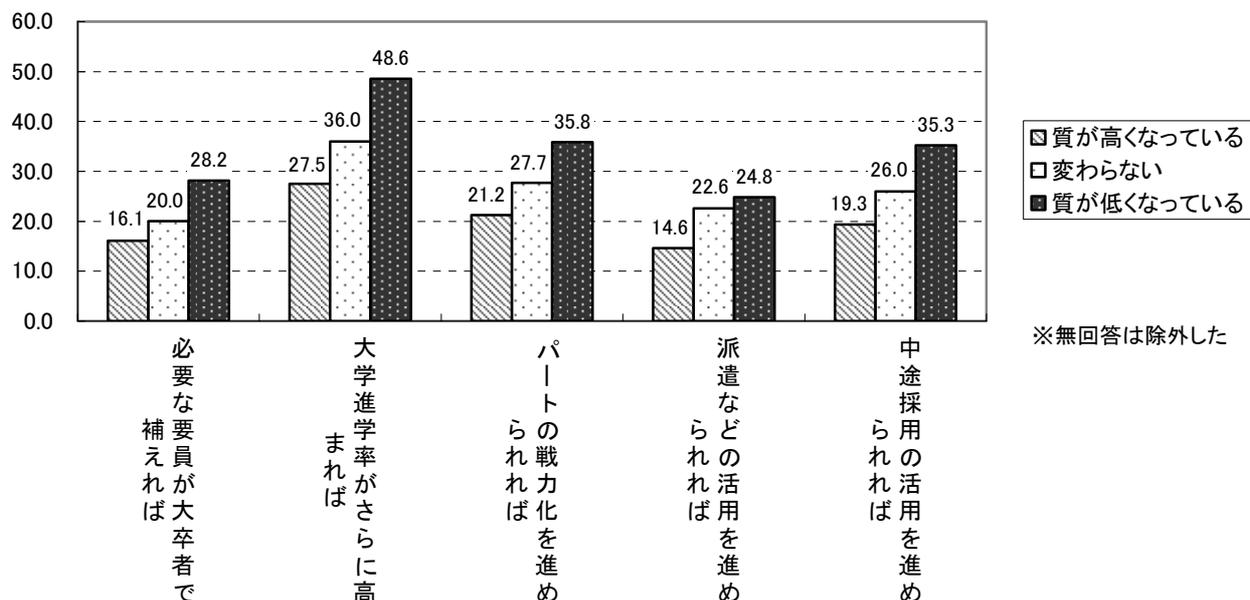
図表2-14 高卒採用の増加・復活の可能性（高卒者の質的評価別にみた「とてもそう思う+そう思う」の割合）



一方、現在高卒採用を実施している企業について高卒採用の減少・休止の可能性をみた結果によれば(図表 2-15),「質が低くなっている」と評価している企業においてはすべての可能性について反応度が比較的高くなっている。高卒者の「質が高くなっている」もしくは「変わらない」とする企業においては、高卒労働力を他の労働力に代替する可能性をあまり考え

ていないのに対して、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業においては、新規大卒者、パート、派遣・請負、中途採用者など、業務の必要に応じて他の労働力に代替していきたいという意向が比較的強い。特に「大学進学率がさらに高まれば、採用者の質を確保するため高卒から大卒へ採用の対象を移す」という仮定に対しては、高卒者の「質が低くなっている」と評価している企業の半数近くが「とてもそう思う」または「そう思う」と回答している。

図表2-15 高卒採用の減少・休止の可能性（高卒者の質的評価別にみた「とてもそう思う+そう思う」の割合）



第I部総論の図表I-5に示す通り、1990年代前半と今日では、高校卒業者の進路状況が大きく変化してきている。1992年3月卒業者と2004年3月卒業者を比べると、大学等への進学者の割合は32.7%から45.3%に上昇し、専修学校専門課程への進学者19.2%を加えると今日の高卒者の3人に2人は進学の道を選んでいる。そして残りの3分の1の非進学者は、就職者（33.1%から16.9%に低下）と「一時的な仕事に就いた者」「左記以外の者」（無業者など）という進路の不安定な者（4.7%から9.7%に上昇）に分化してきている（文部科学省「学校基本調査」）。このような状況の中、知名度が高く安定した地元企業が採用する高卒者は従来通り高卒非進学者のうち能力や職業意識の高い層を確保できるものの、その他の企業は高まる進学率やフリーターといった別の選択肢の中で揺れ動いて職業意識が固まらない層を採用選考の対象とせざるを得ないというもどかしさの中にあるものと推測される。そうであるならば、全般的な景気の回復を待つだけでなく、高校と採用企業とが共に協力して在学時からの高校生の質を高めるような努力ももっと工夫されて良いと思われる。

6. 小括

本章では企業が高卒労働力の質をどう評価しているかを手がかりに、高卒者の採用・活用の現在の状況と今後の見通しを見てきた。

1990年代前半と比べて高卒者の質が「低くなっている」と評価している企業は回答企業のおよそ3分の1を占め、無視しうる割合ではない。特に採用力の低い企業や人材育成機能が低い企業だけが質の低さを感じているわけではなく、幅広い企業で質の低下が感じられている。業種別では「飲食店、宿泊業」「運輸業」「小売業」などで特に、「質が低くなっている」とする企業の割合が高くなっている。

質が低くなっていると評価している企業においては、高度な判断業務を任せる時期が遅くなった、管理的ポジションに配置する時期が遅くなった、任せる仕事の範囲が狭くなった、などの悪循環の傾向が見られる。一方、高卒者の質が高くなっていると評価している企業においては、高度な判断業務を任せる時期が早まった、管理的ポジションに配置する時期が早まった、任せる仕事の範囲が広がったという好循環の傾向が見られる。

全般的には業績の回復や高卒者の質の向上によって、高卒採用が増加・復活する余地はまだあると判断できる。過去5年間高卒を採用していない企業においても、高卒者の質が高まれば、3分の1の企業は採用を復活させる意向があると回答している。しかし高卒者の質が低くなっていると判断している企業では、新規大卒者、パート、派遣・請負、中途採用者など、業務の必要に応じて新規高卒以外の他の労働力に代替していきたいという意向が比較的強い。高卒者の雇用機会を開いていくには、採用段階で質の高い労働力を企業が確保できるように、高校と採用企業とが共に協力して在学時からの高校生の質を高めるような努力が求められる。

第3章 高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する －計量分析から－

本章では、(1) 現在、高卒者を積極的に新卒採用しているのはどのような企業なのか、(2) 将来、高卒採用を増やそうと考えているのはどのような企業なのか、以上2点を計量的に明らかにする。その上で、今後高卒者の就職機会を確保していくにはどのような対策を講じればよいのか、若干の考察を行う。

本章の構成は以下のとおりである。若年労働需要および高卒労働需要の減退要因についての研究は、教育社会学や経済学を中心に蓄積されているが、1で先行研究を概観する。2では、現在の高卒労働需要の動向についての計量分析を行う。具体的には、2004年度採用についての分析である。3では、高卒採用の今後の見込みについて計量的に分析する。最後に、4で分析結果のとりまとめを行い、高卒就職の将来について考察する。

1. 先行研究の概観 ー高卒労働需要の減退についての諸仮説

若年労働需要および高卒労働需要の減退については、教育社会学や経済学を中心に研究成果が蓄積されてきた。経済学では、分析対象を高卒者に限定せず、10代後半から20代後半までの若年者というグループについての分析が主に行われてきている。よって、本章で若年者と称する場合、この10代後半から20代後半の年齢層を指すこととする。

先行研究の論点は以下の5つに大別される。(1) 景気の悪化、(2) 中高年層との置換効果、(3) 労働力としての魅力の低下、(4) 高学歴者への労働需要シフト、(5) 市場の不確実性の増大に伴う雇用管理のあり方の変化、の5つである(図表3-1)。

第1に経済状況の悪化であるが、日本の場合、バブル崩壊後の長引く景気低迷の中、企業業績が悪化し、若年労働需要が減退してきたことは周知の事実である¹。

第2に、中高年の雇用維持が若年者の就業機会を奪う「置換効果」²が挙げられる。業績悪化のせいで、各企業が既存労働力に対して過剰感を抱くようになった。特に、年功的な賃金プロファイルのもとでは、中高年の雇用を維持するコストはきわめて大きくなる。しかしながら、大幅な雇用削減を実施することは経営戦略上難しい。特に、労働組合のある企業で、その傾向が強くみられる³。そのため、手っ取り早い雇用調整として、新卒採用が抑制されることになったというものである。この置換効果については、実証分析に基づいた研究成果が近年報告されてきている⁴。

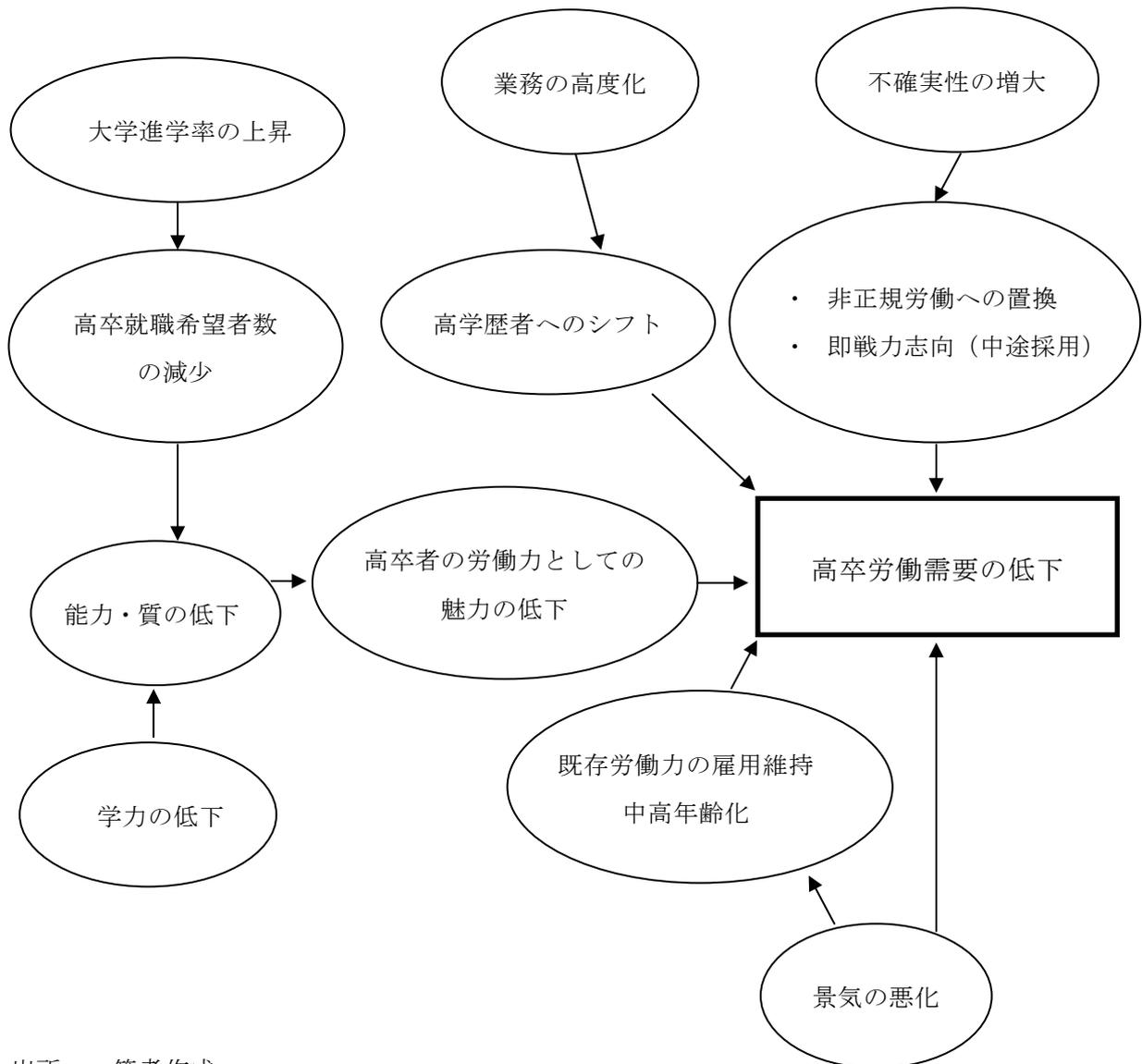
¹ Freeman (1999, pp91-92) では、OECD 諸国の若年需要の低下の要因仮説として、①経済状況の悪化、②女性の労働市場への流入、③発展途上国との貿易の増加、④ベビーブーマー世代との代替、⑤若年者のスキルの低下を挙げ、①のみが若年労働需要の低下を説明しようと結論づけている。

² 玄田 (2001a, 2001b) で、そのように称されている。

³ 太田 (2002) 。

⁴ 太田 (2003, pp163-164) でサーベイがされている。

図表 3-1 高卒労働需要減退の仮説



出所： 筆者作成。

第3に、若年者および高卒者の労働力としての魅力の低下を指摘する研究がある。若年者の学力の低下が基礎的な能力の低下を引き起こし、企業から見た若年労働者の魅力が減退し、労働需要そのものも減少してしまうという説である（太田（2003, 2004）など）。若年者を育成するには企業内訓練が必要となるが、基礎能力の低下が若年者への訓練投資からの収益回収リスクを高め、このことが若年労働者の魅力を低下させた主要因と指摘する。一方で、高卒労働需要の減退については、統計的差別を原因として指摘する研究もある（仁田（2003））。高卒者の大学進学率が上昇すると、同世代において労働市場における競争力の比較的高い層が高卒就職グループから脱落することになる。その結果、高卒者への労働需要側の信認が低下するという、一種の統計的差別である。

第4に、業務の高度化が、高卒者からより高学歴の者へと労働需要シフトを引き起こした

という説である（小杉（2001），耳塚（2001）など）。情報化や国際化などの流れの中で，仕事そのものが変化したために，高等教育卒業の方が対応可能性が高いと判断された結果と考えられる。

第5に，市場の不確実性の増大にともなって，企業が雇用管理のあり方を変えざるをえなかったことが指摘されている。組織の数量的柔軟性を確保し，人件費の固定化を避けるため，企業はパートや派遣・請負などの非正規労働者を積極的に活用するようになった。つまり，高卒正社員から非正規労働への需要シフトが起こったという説である（小杉（2001）⁵。

以上が先行研究の概観であり，図にまとめたのが前掲の図表 3-1 である。本章では，「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」（以下，「若年採用調査」と呼ぶ）の企業個票データを用いて，上述した先行研究で仮説として指摘されていたり，実証的に明らかにされている要因が現在および将来の高卒労働需要に影響を及ぼすのかを，計量分析を行って確認する。ただし，5つの要因のうち，(4) 高学歴シフトを表す変数は，残念ながら「若年採用調査」の設問項目から作成することはできない。よって，本章では (4) 高学歴シフトを除いた4つの要因に着目して，分析を行う。

2. 近年の高卒採用についての計量分析

2.1 分析の枠組みについて⁶

本節では，2004年度の採用において，高卒採用を積極的に行ったのはどのような企業であるのかを計量的に明らかにする。第I部・総論でも説明されているが，「若年採用調査」の標本母集団は「いずれかの学歴の採用を行った企業」である。つまり，業績が非常に悪化していたり，余剰人員を抱えているなどの理由で，新卒採用をまったく行わなかった企業は本章の分析対象となっていないことに，留意が必要である。

まず，本節の計量分析の被説明変数であるが，2003年度末の正社員数に占める2004年度の学歴別の新卒採用者の割合を用いることとする⁷。つまり，前年度末の従業員数に対して，今年度初めにどれだけの雇用増があったかを学歴別に表す変数である。

そして，図表 3-1 に表される高卒労働需要の減退に関する諸仮説が成り立つのかを確認するために，(1) 企業業績に関する変数，(2) 組織の中高齢化に関する変数，(3) 市場の不確実性への対応に関する変数，(4) 高卒者の質の変化を，主な説明変数として用いる（図表 3-2）。

⁵ これ以外にも，即戦力志向が強まり，中途採用の活用を企業が選好するようになったことも挙げられる（太田（2003），筒井（2001），耳塚（2001）など）。

⁶ 第3節の分析枠組みは，玄田（2001a）に多くを負っている。

⁷ この変数を用いる第1の理由は，言うまでもなく，企業規模が新規採用者数に与える影響を排除することにある。第2の理由は，企業は今後の業績見通しなどの様々な経営要因を考慮に入れた上で，年度初めに在籍する正社員を所与として，新年度の新卒採用を決定していると考えられることにある。よって，本来であれば，年度末の離職・退職者を差し引いた上で，企業は新卒採用数の決定を行っていると考えられる。

図表 3-2 主な説明変数

変数名	設問	変数の値	予想される係数の符号
経常利益率	3年前とくらべて、2003年度末の経常利益率はどうなりましたか	増えた=3, 横ばい=2, 減った=1	+
高卒採用の質	1990年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか	質が高くなっている=3, 変わらない=2, 質が低くなっている=1	+
今後3年間の業績見通し	今後3年間の業績見通しについてお答えください	良くなる=3, 現状のまま=2, 悪くなる=1	+
今後3年間の経営方針	今後3年間の経営方針についてお答えください	事業を拡大する=3, 現状維持=2, 事業を縮小する=1	+

出所) 「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」.

第1に、企業業績に関する変数として経常利益率を用いる。具体的には、「3年前とくらべた2003年度末の経常利益率」についての回答を使う。3年前と比べて、経常利益率が増えたとする企業を3、横ばいを2、減ったを1とする順序尺度変数を作成した。つまり、値が大きくなるほど、近年の企業業績が良くなっていることを表す変数である。業績の良い企業ほど採用を増やすと考えられるため、係数の符号はプラスと予想される。

第2に、組織の中高年齢化に関する変数として、2003年度末の正社員に占める50歳以上の正社員の割合を用いる。年齢構成が高い企業は、年功的な賃金プロファイルのもとでは人件費が高騰している可能性が高く、手っ取り早い人員調整策として新卒採用を抑制する傾向にあると考えられる。よって、予想される係数の符号はマイナスである。

また、企業に組合がある場合は1、ない場合は0をとる労働組合の有無ダミー変数も用いる。労働組合はインサイダーである組合員、すなわち既存労働者の雇用維持に努めるため、労組のある企業では新卒採用を抑制する傾向があると考えられる⁸。よって、予想される係数の符号はマイナスである。

第3に、市場の不確実性に対応するための人事戦略を表す変数として、非正規労働比率を用いる。非正規労働比率は、2003年度末の正社員に占める非正社員と外部労働力の割合である⁹。新卒正社員採用から非正規労働へのシフトが生じているのかを、この変数で確認する。

また、第4に、高卒採用の質についての変数も用いる。1990年代前半と現在採用できる高卒者の質を比較した変数で、質が高くなっていると考えている企業を3、変わらないを2、低くなっているを1とする順序尺度変数を作成する。

その他の企業属性を表す変数として、企業規模ダミー変数、業種ダミー変数、地域につい

⁸ 太田 (2002).

⁹ 非正社員は契約社員やパートタイマーなど、外部労働力は派遣社員・請負社員・取引先派遣スタッフなどを指す。

ての変数¹⁰を用いた。

本節の分析枠組みは、労働に関する企業内のストック属性が新卒採用という労働力フローにどのような影響を与えているかを検証しようという構造で、基本的に玄田 (2001a) と同じである。しかし、企業業績に関する変数と高卒採用の質についての変数を明示的にモデル内に取り込んで、企業業績の良し悪しと高卒者の質の変化が企業の新卒採用行動に影響を与えたかどうかを確認した点が、本節の分析の特徴と考えられる。

2.2 推定結果と解釈

2.1 で説明した分析枠組みにしたがって、OLS 分析を行った。回帰モデルに高卒採用の質についての変数を入れない場合の推定結果をまとめたのが、図表 3-3 である。高卒採用の質についての変数は、過去 5 年間に高卒採用を行っている企業からしか得られない¹¹。よって分析に用いることができるサンプルから、過去 5 年間に高卒採用をしていない企業が落ちてしまう。そこでまず、過去 5 年間に高卒採用を行っていない企業も分析対象に含めるために、高卒採用の質についての変数をモデルに入れないで推定を行った。高卒採用の質についての変数を入れたモデルの推定結果に関しては後述する。ここでは、高卒採用に関する推定式①の解釈を中心に行うが、比較のために大学・大学院卒に関して推定した推定式②の結果の解釈も必要に応じて行う。

第 1 に、企業業績と採用の関係であるが、経常利益率が 3 年前とくらべて増えた企業ほど、高卒採用も大卒採用も増やしていることがわかる。企業業績の好転は、新卒採用にプラスの影響を与えることが分かる。

第 2 に、企業規模についてであるが、規模が大きくなるほど高卒採用は少なくなる。他方、大卒採用は規模に比例して多くなっていることがわかる。

第 3 に、業種は、製造業と飲食店・宿泊業で高卒採用を増やしている。一方、情報通信業、小売業、金融・保険業・不動産業で大学・大学院卒採用を増やしている。これからも、生産技能職や接客等のサービス職などの職種を多く必要とする業種で高卒者を採用し、情報通信業、金融・保険業などホワイトカラー職を多く必要とする業種で大卒者を採用している傾向が読み取れる。

第 4 に、非正規比率は、高卒採用には統計的に有意な影響は与えない。他方、非正規比率の高い企業ほど大学・大学院卒採用が多くなっている。非正規比率の高い企業とは、非正規労働の活用が進んでいる企業と考えられる。このような企業では、コア業務を大学・大学院卒者にまかせ、それ以外の業務は非正規社員にまかせるといった分業体制がとられていること

¹⁰ 玄田 (2001a) に倣って、東京・神奈川・愛知・大阪を所在地とする企業を 1 とし、それ以外を 0 とするダミー変数である。

¹¹ この質問の回答対象は、「過去 5 年間に高卒採用を行った企業」に限定されるように、調査票設計がなされている。

図表 3-3 2004 年・学歴別採用比率の OLS 分析の推定結果 (1)

	推定式①		推定式②		推定式③		推定式④	
	高卒		大学・大学院卒		専門学校・短大・高専卒		新規採用計	
	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値
50 人以上 100 人未満	-0.0030	-1.44	0.0027	1.50	-0.0003	-0.25	-0.0011	-0.34
100 人以上 300 人未満	-0.0062	-3.02	0.0074	4.27	0.0007	0.55	0.0018	0.57
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.0125	-5.29	0.0065	3.28	-0.0023	-1.98	-0.0075	-2.09
製造業	0.0071	3.25	-0.0002	-0.12	0.0009	0.67	0.0079	2.37
情報通信業	-0.0066	-1.49	0.0091	2.51	0.0016	0.59	0.0053	0.78
運輸業	0.0033	0.93	-0.0018	-0.59	0.0019	0.82	0.0041	0.74
卸売業	0.0010	0.35	0.0008	0.33	0.0030	1.61	0.0046	1.03
小売業	0.0041	1.27	0.0068	2.54	0.0153	7.53	0.0254	5.23
金融・保険業、不動産業	0.0008	0.22	0.0187	6.55	0.0029	1.33	0.0220	4.24
飲食店、宿泊業	0.0243	4.19	-0.0072	-1.55	0.0195	5.49	0.0357	4.14
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	0.0032	1.03	-0.0023	-0.90	0.0037	1.92	0.0046	0.98
非正規比率	-0.0007	-0.88	0.0019	2.96	-0.0014	-2.73	-0.0005	-0.42
50 歳以上正社員比率	-0.0100	-1.84	-0.0338	-7.42	-0.0124	-3.61	-0.0517	-6.34
労働組合の有無	0.0002	0.11	-0.0039	-2.93	-0.0018	-1.80	-0.0056	-2.33
経常利益率	0.0022	2.70	0.0020	2.90	0.0002	0.40	0.0040	3.21
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.0020	-1.32	0.0044	3.42	0.0009	0.94	0.0025	1.10
定数項	0.0166	5.62	0.0102	4.13	0.0073	3.89	0.0329	7.34
標本の大きさ		1563		1530		1457		1599
F 値		5.53		17.77		9.31		9.79
Prob > F		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000
決定係数		0.0542		0.1582		0.0937		0.0901

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-8~3-11。

を示唆する結果といえよう。また、非正規比率の高い企業は、組織内の非正規労働力が飽和状態になっており、これ以上は非正規化が進められず、将来コア人材となる大卒新卒採用を増加させなければならない状況にあるのかもしれない。

第5に、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど、高卒採用も大学・大学院卒採用を抑えている。つまり、中高年齢化の進展は、高卒採用にも大卒採用にもマイナスの影響を与える。

また、労働組合の存在は、大卒採用にはマイナスの影響を与えるものの、高卒採用には統計的に有意な影響を与えない。

次に、高卒採用の質についての変数を分析枠組みに取り入れてOLS分析を行った結果が、図表3-4である。高卒採用の質についての変数は、過去5年間に高卒採用を行った企業からしか得られない。よって分析対象は高卒採用を行っている企業に限定される。つまり、図表3-4の推定結果は、過去5年間に高卒採用を行った企業の2004年度の採用行動についての分析結果ということになる。

高卒採用の質についての変数の推定結果だけをみていくと、係数の符号はプラスで現在のほうが高卒採用の質が高くなったと考えている企業は高卒採用を増やす傾向がうかがわれるものの、統計的に有意な結果ではない。

3. 高卒労働需要の将来展望についての計量分析

3.1 分析の枠組みについて

1で前述したが、近年の高卒労働需要の低下の主な要因として、(1)景気の悪化、(2)中高年層との置換効果、(3)労働力としての魅力の低下、(4)高学歴者への労働需要シフト、(5)市場の不確実性の増大に伴う雇用管理の変化、が指摘されてきた（前掲の図表3-1）。2の分析から、(1)企業業績の悪化と(2)企業の中高年齢化が現在の高卒採用の減少要因であったことが確認された。一方、(3)高卒者の質の低下が現在の採用行動に影響を与えているのかは実証的に明らかにされなかったものの、無視できない重要な仮説であると考えられる。

現在の高卒労働需要に影響を与える要因が、将来の需要にも影響を与えると考えるのは妥当であろう。そこで、本節では、(1)～(3)の3つの高卒採用の減退要因に着目し、これらを取り除かれたならば、新規高卒採用が今後増加する可能性があるのかを、計量的に分析する。

①景気の悪化、②高卒者の能力の低下、③組織の年齢構成の高年齢化という要因が取り除かれた場合の高卒採用の見込みを確認するために、以下3つの被説明変数を用いる。まず、「業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、とてもそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わないを0とする二値変数を作成する。同様にして、「高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問と「団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、二値変数を作成する。

次に、説明変数について説明する。非正規比率、50歳以上正社員比率、労働組合の有無、

図表 3-4 2004 年・学歴別採用比率の OLS 分析の推定結果 (2)

	推定式①		推定式②		推定式③		推定式④	
	高卒		大学・大学院卒		専門学校・短大・高専卒		新規採用計	
	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値
50 人以上 100 人未満	-0.0027	-1.02	0.0007	0.39	0.0001	0.08	-0.0024	-0.62
100 人以上 300 人未満	-0.0064 **	-2.53	0.0053 ***	2.88	0.0016	1.09	0.0000083	0.00
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.0133 ***	-4.52	0.0055 ***	2.61	-0.0011	-0.69	-0.0082 *	-1.87
製造業	0.0039	1.42	0.0003	0.16	0.0002	0.12	0.0052	1.29
情報通信業	-0.0044	-0.55	0.0036	0.65	0.0006	0.12	0.0006	0.05
運輸業	0.0021	0.46	-0.0013	-0.38	0.0019	0.71	0.0037	0.55
卸売業	-0.0019	-0.52	0.0001	0.04	0.0034	1.61	0.0019	0.34
小売業	0.0101 **	2.38	0.0042	1.40	0.0104 ***	4.34	0.0249 ***	4.01
金融・保険業、不動産業	-0.0004	-0.10	0.0122 ***	3.96	0.0029	1.19	0.0150 **	2.33
飲食店、宿泊業	0.2594 ***	3.85	-0.0051	-1.11	0.0210 ***	5.77	0.0400 ***	4.12
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	0.0039	0.96	-0.0048	-1.62	0.0030	1.33	0.0022	0.37
非正規比率	-0.00001	-0.01	0.0028 ***	3.09	-0.0005	-0.77	0.0010	0.54
50 歳以上正社員比率	-0.0084	-1.22	-0.0230 ***	-4.65	-0.0070 *	-1.78	-0.0360 ***	-3.53
労働組合の有無	0.0005	0.30	-0.0028 **	-2.02	-0.0015	-1.39	-0.0037	-1.31
経常利益率	0.0022 **	2.25	0.0014 *	1.92	0.0003	0.47	0.0035 **	2.42
東京・神奈川・愛知・大阪	0.0018	0.97	0.0033 **	2.44	0.0003	0.33	0.0043	1.54
高卒採用の質	0.0013	1.06	-0.0002	-2.00	-0.0008	-1.17	0.0002	0.15
定数項	0.0162 ***	3.88	0.0092 ***	3.07	0.0064 ***	2.70	0.0314 ***	5.04
標本の大きさ		1074		1040		978		1086
F 値		3.31		7.21		5.18		4.95
Prob > F		0.0000		0.0000		0.0000		0.0000
決定係数		0.0505		0.1070		0.0841		0.0730

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 標本は、過去 5 年間に高卒採用を行った企業である。

企業規模や業種など現在の企業属性についての変数については、2と同じ変数を用いる。これらの変数を用いる理由は、現在の組織構成を念頭に置いた上で、企業が将来の採用予定を立てると考えられるからである。また、高卒採用の質についての変数も、2と同じものを使う。現在採用できる高卒採用者の質も、将来の採用動向の決定に影響を及ぼすだろう。現在採用できている高卒者の質が高ければ、将来の採用に対しても積極的な姿勢を保つだろう。逆の場合、消極的になるであろう。

さらに、これらの変数に加えて、今後の経営状況についての変数を定義する（前掲、図表3-2）。将来の業績見通しや経営方針も将来の採用予定に影響を与えると考えられる。今後の業績見通しが明るかったり、事業を拡大する予定であれば、採用を増やそうとするだろう。そこで、今後の経営状況についての変数として、2つの変数を定義する。まず、今後の業績見通しを表す変数として、今後3年間の業績見通しについて良くなると回答した企業を3、現状のままを2、悪くなるを1とする変数を作成する。値が大きくなるほど、今後の業績見通しが明るいことを意味する。次に、今後の経営方針についての変数として、今後3年間で事業を拡大する企業は3、現状維持は2、事業を縮小するは1とする変数を作成する。値が大きくなるほど、今後事業を拡大する予定の企業を表す。

以上の変数を説明変数として、前述した被説明変数それぞれについてプロビット分析を行う。ただし、「業績がよくなれば、高卒採用を増加・復活させるか」という被説明変数については、今後の経営状況についての変数を説明変数として使わない。その理由は、被説明変数で今後の経営状況についての記述がなされているからである。次の3.2で、推定結果についての解釈を行う。

3.2 推定結果と解釈

3.2.1 「業績がよくなった場合」の推定結果

「業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、とてもそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わないを0とする二値変数を被説明変数とするプロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表3-5である。

推定式①と②の間には、前者は高卒採用の質についての変数がモデルに取り入れられておらず、後者は取り入れられているという違いがある。2つの式について推定を行った理由は、2.2で前述したとおりである。つまり、過去5年間に高卒採用を行っていない企業もサンプルに含めるために、高卒採用の質についての変数を入れないで推定を行ったのが推定式①である。しかし、現在採用できる高卒者の質というのも今後の高卒採用を占う上で重要な変数であると考えられる。よって、サンプルは高卒採用を過去5年間にやっている企業に限定されてしまうが、推定式②はこの変数もモデルに入れて推定を行った。つまり、推定式①は業績がよくなった場合の調査対象企業全体の高卒採用見込みについての分析であるが、推定式②は過去5年間に高卒採用を行っている企業が業績がよくなった場合に高卒採用を増やすか

図表 3-5 業績がよくなれば高卒採用を復活・増加させるかのプロビット分析の推定結果

被説明変数： 「とてもそう思う」「そう思う」= 1, 「そうは思わない」「まったくそうは思わない」=0					
説明変数	推定式①		推定式②		
	係数	擬似 t 値	係数	擬似 t 値	
50 人以上 100 人未満	-0.0957	-1.00	-0.0717	-0.60	
100 人以上 300 人未満	-0.4508 ***	-4.77	-0.4509 ***	-3.85	
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.4999 ***	-4.58	-0.5168 ***	-3.83	
製造業	0.0241	0.24	-0.0564	-0.45	
情報通信業	-1.5487 ***	-5.03	-0.8630 **	-2.08	
運輸業	-0.2818 *	-1.68	-0.1910	-0.92	
卸売業	-0.3537 ***	-2.64	-0.4475 ***	-2.69	
小売業	-0.2552 *	-1.72	0.0121	0.06	
金融・保険業，不動産業	-0.6080 ***	-3.71	-0.5417 ***	-2.65	
飲食店，宿泊業	0.3564	1.33	0.1978	0.66	
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	-0.2025	-1.42	-0.0228	-0.12	
非正規比率	0.0011	0.03	0.0173	0.30	
50 歳以上正社員比率	0.5825 **	2.32	0.5364 *	1.67	
労働組合の有無	0.0972	1.32	0.0932	1.06	
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.1886 ***	-2.65	-0.0645	-0.74	
採用できる高卒の質			0.0652	1.14	
定数項	0.3368 ***	2.77	0.3134 *	1.73	
標本の大きさ		1683		1138	
カイ 2 乗値		167.92		63.78	
Prob >Chi2		0.0000		0.0000	
擬似決定係数		0.0720		0.0409	
標本		全体		高卒採用企業	

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-12。

否かを分析した結果である。

まず、推定式①の結果から、高卒採用の将来動向を探る。第 1 に、企業規模が大きい企業ほど、高卒採用を復活・増加させないと考えている。大企業ほど、大卒者の採用力が強いことは知られている¹²。よって、企業業績が回復しても、高卒採用を増やさず、大卒採用でその欠員を充足させるのだと考えられる。第 2 に、製造業、飲食店・宿泊業を除くほとんどの業種の企業で、高卒採用を復活・増加させないと考えている。ホワイトカラー的な職種の多い業種では、高卒採用を復活・増加させないものと思われる。第 3 に、非正規比率の高い企業、すなわち非正規労働の活用が進んでいる企業ほど、業績がよくなれば高卒採用を復活・増加させると考えている。これは、現状では高卒正社員を採用したくても採用できない企業があ

¹² 筒井 (2001)。

り、業績さえよくなれば非正規労働に代えて高卒正社員採用を増やそうと考えていること
の表れかもしれない。第4に、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど、業績がよくなれば高卒
採用を復活・増加させると考えている。これまで業績が悪かったことで、既存労働力の雇用
維持に努めていた企業ほど、業績がよくなれば高卒採用を復活・増加させたいと思ってい
ることの表れだろう。

次に、現在採用できる高卒者の質という変数をモデルにいた推定式②についてみていく。
企業規模や業種、組織構造についての変数については、係数の符号や統計的有意性について
はほぼ同じ結果が得られている。採用できる高卒者の質についてであるが、係数の符号はプ
ラスであるものの、統計的に有意な結果ではない。

3.2.2 「高卒者の質が高まった場合」の推定結果

「高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、とて
もそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わないを0
とする二値変数を被説明変数とするプロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表3-6
である。推定式①と推定式②の違いは、3.2.1と同じである。

ここでは、推定式②についてのみ解釈を行う。第1に、非正規比率が高い企業ほど、高卒
者の質が高まれば、高卒採用を復活・増加させると考えている。高卒正社員を採用したいの
だが、現在ではその代わりに非正規労働者を活用している可能性が高いと考えられる。第2
に、採用できる高卒採用の質についての変数の係数であるが、統計的に有意にマイナスとな
っている。現在採用できる高卒者の質が低いと思っている企業ほど、高校生の質が高まれば
採用を増加させようと思っている。一方、現在でも高卒者の質が高いと考えている企業は、
高校生の質が高まったからといって、高卒採用を増加させようという特別なインセンティヴ
をもたないことの意味だと考えられる。

3.2.3 「団塊世代が定年した場合」の推定結果

「団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させるか」という設問に対して、
とてもそう思う、そう思うと回答した企業を1、そうは思わない、まったくそうは思わない
を0とする二値変数を被説明変数とするプロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表3-7
である。推定式①と推定式②の違いは、3.2.1と同じである。

ここでは、推定式②についてのみ解釈を行う。第1に、企業規模が大きくなるほど、高卒
採用を増加させると考えていない。規模の大きな企業は、大卒者の採用力が高い企業だと考
えられる。よって、団塊世代が定年しても高卒採用を増やさず、大卒採用でその欠員を充足
させるのだと考えられる。第2に、業種では、金融・保険業・不動産業で、高卒採用を復活
させないと考えている。ホワイトカラー職種の多い業種では、高卒採用が復活される可能性
は低いと考えられる。しかし、第3に、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど、高卒採用を

復活・増加させると考えている。団塊世代の割合が高い企業では彼らが定年すると、欠員補充の必要性がより高くなり、高卒採用を増加させるつもりであることが読み取れる。また、組合のある企業でもその傾向がみられる。

図表 3-6 高校生の質が高まれば、高卒採用を復活・増加させるかのプロビット分析の推定結果

被説明変数： 「とてもそう思う」「そう思う」=1, 「そうは思わない」「まったくそうは思わない」=0				
説明変数	推定式①		推定式②	
	係数	擬似 t 値	係数	擬似 t 値
50 人以上 100 人未満	0.1529	1.61	0.2043 *	1.72
100 人以上 300 人未満	-0.0636	-0.68	0.0771	0.66
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.0711	-0.66	0.0507	0.37
製造業	0.1108	1.07	-0.1303	-1.00
情報通信業	-0.5269 **	-2.50	-0.3960	-1.06
運輸業	0.1727	1.02	0.0915	0.43
卸売業	0.0102	0.08	-0.2739	-1.64
小売業	0.0657	0.44	0.1358	0.66
金融・保険業，不動産業	-0.2423	-1.52	-0.1576	-0.77
飲食店，宿泊業	0.4092	1.51	0.1300	0.41
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	-0.1986	-1.37	-0.3187 *	-1.66
非正規比率	0.0054 ***	3.08	0.0044 **	1.89
50 歳以上正社員比率	0.0005	0.20	-0.0003	-0.08
労働組合の有無	-0.1299 *	-1.77	-0.1455 *	-1.64
今後 3 年間の業績見通し	0.0668	1.24	0.0985	1.49
今後 3 年間の経営方針	0.0435	0.65	0.0653	0.79
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.2381 ***	-3.36	-0.1408	-1.59
採用できる高卒の質			-0.2244 ***	-3.90
定数項	-0.1243	-0.69	0.3246	1.38
標本の大きさ		1667		1130
カイ 2 乗値		68.92		50.74
Prob > Chi2		0.0000		0.0001
擬似決定係数		0.0300		0.0330
標本		全体		高卒採用企業

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意，**は 5%有意，*は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業，医療，福祉，教育学習支援業，その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-13。

図表 3-7 団塊世代が定年したら、高卒採用を復活・増加させるかのプロビット分析の推定結果

被説明変数： 「とてもそう思う」「そう思う」=1, 「そうは思わない」「まったくそうは思わない」=0				
説明変数	推定式①		推定式②	
	係数	擬似 t 値	係数	擬似 t 値
50 人以上 100 人未満	-0.2978 ***	-3.03	-0.2274 *	-1.88
100 人以上 300 人未満	-0.2599 ***	-2.67	-0.2187 *	-1.84
300 人以上 (リファレンスグループ：50 人未満)	-0.4111 ***	-3.58	-0.4234 ***	-3.02
製造業	0.2694 **	2.48	0.0717	0.54
情報通信業	-0.8445 **	-2.42	-0.2934	-0.65
運輸業	0.1226	0.70	-0.0803	-0.37
卸売業	0.0641	0.44	-0.0166	-0.09
小売業	0.0620	0.38	0.0584	0.28
金融・保険業、不動産業	-0.1497	-0.83	-0.4152 *	-1.83
飲食店、宿泊業	0.2252	0.86	0.1444	-0.45
その他の業種 (リファレンスグループ：建設業)	0.2850 *	1.89	0.1399	0.72
非正規比率	0.0027	1.46	0.0011	0.46
50 歳以上正社員比率	0.0117 ***	4.56	0.0111 ***	3.42
労働組合の有無	0.1365 *	1.77	0.2136 **	2.34
今後 3 年間の業績見通し	-0.0160	-0.28	0.3457	0.51
今後 3 年間の経営方針	-0.0663	-0.93	-0.0800	-0.95
東京・神奈川・愛知・大阪	-0.1432 *	-1.90	-0.1491	-1.63
採用できる高卒の質			0.0854	1.45
定数項	-0.5571 ***	-2.96	-0.5958 **	-2.47
標本の大きさ		1666		1128
カイ 2 乗値		101.86		48.18
Prob >Chi2		0.0000		0.0001
擬似決定係数		0.0500		0.0336
標本		全体		高卒採用企業

出所) 図表 3-2 と同じ。

注 1) ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意を表す。

注 2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

注 3) 記述統計量は図表 3-14。

4. 小括

本章を締め括るにあたって、計量分析から明らかになった現在高卒採用を積極的に行っている企業と将来高卒採用を復活・増加させようと考えている企業の特徴をまとめる。その上で、高卒者への就職支援として何が出来るかを考えたい。

まず、2の分析結果にもとづいて、現在高卒採用を積極的に行っている企業の特徴をまとめる。第1に、企業業績が良くなってきた企業で高卒採用を増やしている。第2に、規模の小さい企業と製造業、飲食店・宿泊業で高卒採用が多くなっている。第3に、従業員の年齢構成が中高年齢化している企業ほど、高卒採用を抑えてきた。つまり、中高年齢化が進展していない企業のほうが、高卒者を採用してきた。

次に、3の分析結果にもとづいて、将来どのような企業が高卒採用を復活・増加させる可能性があるのかをまとめる。第1に、従業員数50人以上の中規模以上の企業では、高卒採用が復活・増加する可能性は低い。裏返せば、50人未満の小企業で、高卒採用が復活・増加するかもしれない。第2に、製造業、飲食店・宿泊業以外の業種では、高卒採用が復活・増加する可能性は低い。つまり、製造業、飲食店・宿泊業では復活・増加の可能性があることがうかがわれる。第3に、中高年齢化の進んでいる企業で、団塊世代が定年を迎えたあとに、高卒採用が復活・増加する可能性が高い。つまり、中高年齢化が進んでいる企業は、現状では高卒採用を抑えているが、将来的にはそうではなくなる可能性が高い。第4に、現在採用できる高卒者の質が低いと考えている企業は、高卒者の質が高まりさえすれば採用を増加させると考えている。高卒者の能力・質が改善され、高卒者に対する信認が復活すれば、高卒採用が増加するかもしれない。

以上の分析結果から、中小企業、および製造業、飲食店・宿泊業といった業種で高卒採用が将来的に復活・増加する可能性が高いことが明らかにされた。さらに、企業規模や業種の影響をコントロールしても、中高年齢化が進んでいる企業は将来的に高卒採用を復活させようとしている。また、高卒者の能力や質が改善されたり、企業の高卒者への信認が高まれば、高卒採用を増加させると企業が考えていることが示された。高卒者の能力・質を高めるような政策支援、例えば学校教育や職業訓練などを通じて、高卒者の能力向上のためのサポートをしていくことが、高卒者の就職先を将来的に確保していくのに必要だろう。それとあわせて、企業の高卒者への評価を高めていくことも重要となる。高卒者自身に問題がなくとも、企業が必要とする人材とミスマッチが生じてしまえば、企業は高校生を質が低いと評価してしまう。よって、キャリア教育やインターンシップを積極的に活用し、高校生に適性・適職を発見する機会をできるだけ多く提供することでミスマッチを減らし、企業の高卒者への信認を高めていくように努めることも、今後高卒者に対して就職機会を開いていくために、重要な役割を果たしていくと考えられる。

図表 3-8 記述統計量（図表 3-3 : OLS 分析・高卒採用）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用比率	0.016	0.027	0	0.384
50 人未満	0.193	0.395	0	1
50 人以上 100 人未満	0.252	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.325	0.469	0	1
300 人以上	0.229	0.420	0	1
建設業	0.141	0.348	0	1
製造業	0.440	0.497	0	1
情報通信業	0.030	0.171	0	1
運輸業	0.051	0.219	0	1
卸売業	0.109	0.311	0	1
小売業	0.079	0.269	0	1
金融・保険業，不動産業	0.060	0.237	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.135	0	1
その他の業種	0.073	0.260	0	1
非正規比率	0.399	0.981	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.236	0.136	0	0.894
労働組合の有無	0.372	0.484	0	1
経常利益率	1.976	0.852	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.441	0.497	0	1

注： 標本の大きさは 1,563.

図表 3-9 記述統計量（図表 3-3 : OLS 分析・新規採用計）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
新規採用比率	0.035	0.043	0	0.7
50 人未満	0.190	0.393	0	1
50 人以上 100 人未満	0.255	0.436	0	1
100 人以上 300 人未満	0.327	0.469	0	1
300 人以上	0.228	0.420	0	1
建設業	0.141	0.348	0	1
製造業	0.434	0.496	0	1
情報通信業	0.031	0.174	0	1
運輸業	0.049	0.215	0	1
卸売業	0.112	0.315	0	1
小売業	0.079	0.270	0	1
金融・保険業，不動産業	0.059	0.235	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.138	0	1
その他の業種	0.075	0.264	0	1
非正規比率	0.407	0.994	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.235	0.137	0	0.894
労働組合の有無	0.371	0.483	0	1
経常利益率	1.979	0.852	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.450	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,599.

図表 3-10 記述統計量（図表 3-3：OLS 分析・専門学校・短大・高専卒採用）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
専門学校・短大・高専卒採用比率	0.006	0.017	0	0.241
50 人未満	0.189	0.392	0	1
50 人以上 100 人未満	0.251	0.433	0	1
100 人以上 300 人未満	0.319	0.466	0	1
300 人以上	0.241	0.428	0	1
建設業	0.141	0.349	0	1
製造業	0.421	0.494	0	1
情報通信業	0.032	0.177	0	1
運輸業	0.049	0.217	0	1
卸売業	0.113	0.316	0	1
小売業	0.082	0.274	0	1
金融・保険業，不動産業	0.062	0.242	0	1
飲食店，宿泊業	0.020	0.140	0	1
その他の業種	0.079	0.270	0	1
非正規比率	0.394	0.968	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.234	0.137	0	0.894
労働組合の有無	0.375	0.484	0	1
経常利益率	1.966	0.895	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.448	0.497	0	1

注： 標本の大きさは 1,457.

図表 3-11 記述統計量（図表 3-3：OLS 分析・大学・大学院卒採用）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
大学・大学院卒採用比率	0.014	0.024	0	0.352
50 人未満	0.182	0.386	0	1
50 人以上 100 人未満	0.252	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.328	0.470	0	1
300 人以上	0.238	0.426	0	1
建設業	0.141	0.348	0	1
製造業	0.432	0.496	0	1
情報通信業	0.033	0.178	0	1
運輸業	0.048	0.213	0	1
卸売業	0.111	0.314	0	1
小売業	0.080	0.272	0	1
金融・保険業，不動産業	0.059	0.237	0	1
飲食店，宿泊業	0.020	0.141	0	1
その他の業種	0.075	0.264	0	1
非正規比率	0.405	0.999	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.232	0.135	0	0.894
労働組合の有無	0.375	0.484	0	1
経常利益率	1.977	0.854	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.451	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,530.

図表 3-12 記述統計量（図表 3-5：業績がよくなったら）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用の増加・復活ダミー変数	0.50	0.50	0	1
50 人未満	0.20	0.40	0	1
50 人以上 100 人未満	0.25	0.43	0	1
100 人以上 300 人未満	0.32	0.47	0	1
300 人以上	0.22	0.42	0	1
建設業	0.14	0.35	0	1
製造業	0.43	0.50	0	1
情報通信業	0.03	0.17	0	1
運輸業	0.05	0.22	0	1
卸売業	0.12	0.32	0	1
小売業	0.08	0.27	0	1
金融・保険業，不動産業	0.06	0.23	0	1
飲食店，宿泊業	0.02	0.14	0	1
その他の業種	0.07	0.26	0	1
非正規比率	0.41	0.99	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.23	0.14	0	0.892
労働組合の有無	0.37	0.48	0	1
東京・神奈川・愛知・大阪	0.46	0.50	0	1

注： 標本の大きさは 1,683.

図表 3-13 記述統計量（図表 3-6：高卒者の質が高まれば）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用の増加・復活ダミー変数	0.539	0.498	0	1
50 人未満	0.199	0.399	0	1
50 人以上 100 人未満	0.253	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.324	0.468	0	1
300 人以上	0.222	0.416	0	1
建設業	0.140	0.347	0	1
製造業	0.428	0.494	0	1
情報通信業	0.031	0.173	0	1
運輸業	0.049	0.217	0	1
卸売業	0.118	0.323	0	1
小売業	0.078	0.269	0	1
金融・保険業，不動産業	0.058	0.234	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.139	0	1
その他の業種	0.074	0.263	0	1
非正規比率	0.409	0.993	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.235	0.135	0	0.892
労働組合の有無	0.367	0.482	0	1
今後 3 年間の業績見通し	2.149	0.689	1	3
今後 3 年間の経営方針	2.287	0.544	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.456	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,667.

図表 3-14 記述統計量（図表 3-7：団塊世代が定年を迎えたら）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
高卒採用の増加・復活ダミー変数	0.301	0.458	0	1
50 人未満	0.199	0.400	0	1
50 人以上 100 人未満	0.252	0.434	0	1
100 人以上 300 人未満	0.324	0.468	0	1
300 人以上	0.222	0.416	0	1
建設業	0.140	0.347	0	1
製造業	0.429	0.495	0	1
情報通信業	0.031	0.173	0	1
運輸業	0.049	0.217	0	1
卸売業	0.118	0.322	0	1
小売業	0.078	0.268	0	1
金融・保険業，不動産業	0.058	0.234	0	1
飲食店，宿泊業	0.019	0.139	0	1
その他の業種	0.075	0.263	0	1
非正規比率	0.409	0.993	0	17.948
50 歳以上正社員比率	0.235	0.135	0	0.892
労働組合の有無	0.366	0.482	0	1
今後 3 年間の業績見通し	2.151	0.688	1	3
今後 3 年間の経営方針	2.288	0.543	1	3
東京・神奈川・愛知・大阪	0.455	0.498	0	1

注： 標本の大きさは 1,666.

【参考文献】

- Freeman, Richard B. (1999) "The Youth Job Market Problem at Y2K," OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD: Paris: pp89-100.
- 太田聡一 (2002) 「若年失業の再検討」, 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』, 東洋経済新報社: pp249-275.
- 太田聡一 (2003) 「若年の就業機会の減少と学力低下問題」, 伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』, 日本経済新聞社: pp151-187.
- 太田聡一 (2004) 「若年労働者の雇用状況は変わるか」, 『経済セミナー』, 12月号: pp16-20.
- 小杉礼子 (2001) 「変わる若者労働市場」, 矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界 — トランジションの社会学』, 学文社: pp23-88.
- 玄田有史 (2001a) 「結局, 若者の仕事がなくなった — 高齢社会の若年雇用」, 橘木俊詔・ワイズ, デービッド編『日米比較: 企業行動と労働市場』, 日本経済新聞社: pp173-202.
- 玄田有史 (2001b) 『仕事のなかの曖昧な不安 — 揺れる若年の現在』, 中央公論新社.
- 筒井美紀 (2001) 「高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略」, 『教育社会学研究』, 第69集: pp5-27.
- 仁田道夫 (2003) 「若年雇用問題深刻化の背景」, 『変化のなかの雇用システム』, 東京大学出版会: pp141-155.
- 耳塚寛明 (2001) 「高卒無業者層の漸増」, 矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界 — トランジションの社会学』, 学文社: pp89-104.

第Ⅲ部：紹介

(企業ヒアリング調査)

1. 調査対象の選定と調査の方法

事例調査は、各企業の人事や総務関連部署の採用担当者に対してヒアリングを行う方法で実施された。なお、事前に全労働者数（雇用形態・性別）および採用実績と今後の採用計画に係わる表の記入を依頼した。ヒアリングは、2004年7月から8月にかけて実施したものである。

調査対象の選定にあたっては、日本経済新聞社が当該年の春の新卒採用実績と翌年春の採用計画を調査した『1996年度採用計画調査』及び『2005年度採用計画調査』を使用した。1995年と2004年春の採用実績データをもとに、両年の採用数全体と採用数全体に占める高卒者割合の変化からいくつかの類型を作り、本調査の問題意識に照らして類型ごとに調査数を割り当て、抽出した。

具体的な類型化の手順と、日本経済新聞社の調査から得られた各事例のデータは次のとおりである。

まず、1995年と2004年とともに調査対象となった企業836社について、両年の採用数全体をみると（図表Ⅲ-1）、両年ともに新卒採用を行った企業が751社と約9割を占め、1995年は新卒採用を行ったが2004年は行わなかった企業が62社（7.4%）、1995年は新卒採用を行わなかったが2004年は行った企業が17社（2.0%）、両年ともに新卒採用を行わなかった企業が6社（0.7%）であった。

図表Ⅲ-1 1995年と2004年春の採用数全体（n=836）

	1995年の採用数全体>0	1995年の採用数全体=0
2004年の採用数全体>0	751 (89.8%)	17 (2.0%)
2004年の採用数全体=0	62 (7.4%)	6 (0.7%)

（出所）日本経済新聞社『1996年度採用計画調査』及び『2005年度採用計画調査』をもとに、原ひろみ（労働政策研究・研修機構）が作成

本調査では、高校新卒者の採用動向を全体の採用数との関係から観察するため、このうち両年ともに新卒採用を行った企業751社を対象として、採用数全体と採用数全体に占める高卒者割合の変化によって4つの類型を作った（図表Ⅲ-2）。

類型Ⅰは、採用数全体及び高卒者割合がともに増加もしくは変化なしの企業であり、全体の15.4%にあたる129社が該当した。類型Ⅱは、採用数全体は増加もしくは変化なしであるが高卒者割合は減少した企業であり、66社（7.9%）が該当した。類型Ⅲは、採用数全体は減少したが高卒者割合は増加もしくは変化なしの企業であり、222社（26.6%）が該当した。類型Ⅳは採用数全体及び高卒者割合がともに減少した企業であり、全体の4割にあたる334社が該当した。

図表Ⅲ-2 1995年、2004年ともに採用を行った企業の採用数全体と採用数全体に占める高卒者割合の変化（n=751）

	採用数全体 増加・変化なし	採用数全体 減少
高卒者割合 増加・変化なし	129 (15.4%) 【類型Ⅰ】	222 (26.6%) 【類型Ⅲ】
高卒者割合 減少	66 (7.9%) 【類型Ⅱ】	334 (40.0%) 【類型Ⅳ】

（出所）日本経済新聞社『1996年度採用計画調査』及び『2005年度採用計画調査』をもとに、原ひろみ（労働政策研究・研修機構）が作成

本調査では、高校新卒者採用の現状とその要因、将来動向を景気との関連も踏まえながらできるだけ明確に把握するため、類型Ⅰを除外し、類型Ⅱ～Ⅳから調査対象を抽出した。

なお、調査対象抽出時は1995年春と2004年春の2時点のみのデータで類型化を行ったため、実際にヒアリングを行ったところ1990年以降全体の傾向をみると、当該類型とは異なる傾向の企業もあった。よってこの類型化は調査対象の抽出にのみ用い、調査結果の整理にあたっては当該類型との関連づけは行わないものとした。

参考までに、日本経済新聞社の調査から得られた各事例の1995年春と2004年春の採用データは図表Ⅲ-3のとおりである。

図表Ⅲ-3 各事例の1995年春と2004年春の採用データ

企業名	類型	大卒採用者数95	短大・専門・高専採用者数95	高卒採用者数95	合計採用者数95	大卒採用者数04	短大・専門・高専採用者数04	高卒採用者数04	合計採用者数04	大卒割合95	高卒割合95	大卒割合04	高卒割合04	大卒割合増分	高卒割合増分	合計採用者数増加率	大卒採用者数の変化	高卒採用者数の変化
輸送用機器製造業A社	Ⅲ	175	16	120	311	149	0	118	267	56.3%	38.6%	55.8%	44.2%	-0.5%	5.6%	-14.1%	-26	-2
輸送用機器製造業B社	Ⅱ	206	67	877	1150	774	184	648	1900	17.9%	76.3%	40.7%	34.1%	22.8%	-42.2%	65.2%	568	-229
繊維製品製造業C社	Ⅲ	9	6	8	23	6	1	13	20	39.1%	34.8%	30.0%	65.0%	-9.1%	30.2%	-13.0%	-3	5
繊維製品製造業D社	Ⅲ	21	17	0	38	20	0	7	27	55.3%	0.0%	74.1%	25.9%	18.8%	-28.9%	-1	-1	7
食料品製造業E社	Ⅲ	135	69	0	204	118	1	17	136	66.2%	0.0%	86.8%	12.5%	20.6%	-33.3%	-17	-17	17
化学製品製造業F社	Ⅲ	28	19	6	53	9	0	6	15	52.8%	11.3%	60.0%	40.0%	7.2%	-71.7%	-19	-19	0
化学製品製造業G社	Ⅳ	29	2	32	63	41	13	0	54	46.0%	50.8%	75.9%	0.0%	29.9%	-14.3%	-12	12	-32
陸運業H社	Ⅳ	23	8	23	54	46	0	0	46	42.6%	42.6%	100.0%	0.0%	57.4%	-42.6%	-14.8%	23	-23
小売業I社	Ⅱ	49	4	11	64	95	0	0	95	76.6%	17.2%	100.0%	0.0%	23.4%	-17.2%	48.4%	46	-11
銀行業J社	Ⅳ	102	144	36	282	118	30	0	148	36.2%	12.8%	79.7%	0.0%	43.6%	-47.5%	-16	16	-36

(出所) 日本経済新聞社『1996年度採用計画調査』及び『2005年度採用計画調査』をもとに、原ひろみ(労働政策研究・研修機構)が作成

図表Ⅲ-4 事例調査の結果概要

企業名	全労働者数	高卒採用の状況と考え方			高卒採用ピーク時の配属職種
		主に1990年～2004年までの推移	今後の予定	背景	
輸送用機器製造業 A 社	10,936 ※派遣除く	【毎年採用】 1992年の233名がピーク 高卒採用は全体の採用数を絞っても概ね100名以上を維持	当面120～150名程度の採用を維持(全社のコンセンサスあり)	<ul style="list-style-type: none"> ・手作業でないといけない会社固有の高度な技能(マニュアル化できない)は一定量必ず必要であり、早い時期から最も安定的に社内で育成できるのが高卒者である ・ただし、少品種大量生産の色合いが濃い事業では派遣活用拡大の可能性を探っている ・入社者は10年前と比較して遜色なく育っている 	生産職 一般事務(ごく一部)
輸送用機器製造業 B 社	73,000	【毎年採用】 1991年の2,710名がピーク 数年前に今後500名程度で安定させようということになった	好況を反映し650名程度に増加を検討	<ul style="list-style-type: none"> ・入社者の質は保たれている ・これまでは採用数増加にあたっては、高卒採用数と期間従業員からの登用のバランスをみてきた(今後は質をみながら検討) ・有期契約の間に仕事ぶりが確認できる期間従業員からの登用よりも高卒はリスクがあるが、早い時期から育成できるメリットがある 	生産職中心
繊維製品製造業 C 社	500～600 ※正社員数	【毎年採用】 1992年の17名がピーク 業況によって調整するのは大卒採用数であり、90年以降高卒者は一定数の採用を維持(トップの方針)	今後3～5年は20名程度の採用を維持	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的な技能継承を考え、定着率が低いことを考慮した上で20人規模で維持予定(要員を絞り込み適正規模になった) ・固有の製造技術を外に出したくないこと、ものづくりの現場の改善意欲を求め、組合が強いことから正社員路線を堅持 	オペレーター 一般事務(ごく一部)
繊維製品製造業 D 社	1,974	【休止後再開】 1992年の54名がピーク 1994～97、2000～2001年は採用休止 2002年以降例年10名程度採用	(地元採用の場合)10名程度の採用を維持	<ul style="list-style-type: none"> ・2001年の早期希望退職を機に(ラインの一員としての)要員補充は非正規・業務委託活用で行う方針になった ・アウトソーシングを進めた結果、技能継承に関する危機感が生まれ、ものづくりのコア及び幹部候補として、早い時期に入社し様々な機械の特性を学ぶ高卒者への期待が高まった 	オペレーター・製品検査(メイン) 一般事務
食料品製造業 E 社	5,771 ※正社員数	【休止後再開】 80年代工場ラインの効率化に伴いいったん採用休止 その後増加し92年の101名がピーク 95年に再度採用休止したが、その後10年程度は例年20名程度採用	20名程度の採用を維持	<ul style="list-style-type: none"> ・80年代にいったん退職者不補充としたが、年代別要員構成を見直し、技能伝承のため基幹要員として一定数採用が必要と考えた ・ラインの仕事や工程管理には、ものづくりが好きで持久力・継続力がある高卒者が他学歴者よりも向いている ・地域の代表として高い動機づけを持って入社する者が多く質には満足している 	一般事務(メイン) 工場ライン
化学製品製造業 F 社	887	【休止後再開】 1991年の12名がピーク その後概ね一桁採用 いったん2000年に採用休止したがその後再び一桁採用	5～6名程度の採用を維持	<ul style="list-style-type: none"> ・2000年に全学歴採用をゼロにし希望退職を募るなど社員数を絞ったが、会社として技能継承のため一定の高卒採用者数を維持するよう予定(定年延長で新卒採用をしにくくなる懸念あり) ・高校との関係からよい人材が推薦されてきており質にはある程度満足 ・請負は1割程度しか活用しない 	技能職 一般事務職

現在その業務に従事している者	現在の配属職種	高卒者への期待役割	高卒既存社員の従事業務	高卒者の離職率	育成
生産職:既存高卒社員、新卒高卒社員、請負、期間工、パート・アルバイト 一般事務:既存全学歴社員、派遣	生産職	会社の主役である現場でしっかりと技能を身につけ、いずれ職場をまとめていくこと	生産職 一般事務	低(3年で1割程度)	・入社後1年間は工場内にある職業訓練校でしっかりと育てる ・工場配属後は30歳前後以上の先輩が指導にあたる
生産職:既存高卒・企業内訓練校卒社員、新卒高卒・企業内訓練校卒社員、期間従業員、中途採用者(大卒を含む期間従業員からの登用者)、派遣	生産職中心	(正社員と期間従業員、派遣等は混在し仕事内容の棲み分けはない)	生産職中心	低(1~2年で1%未満)	・工場が高い育成マインドを持っている
オペレーター:既存高卒社員、新卒高卒社員、請負(わずか) 一般事務:既存高卒社員、新卒高卒社員、派遣	オペレーター 一般事務(ごく一部)	多能工化に対応し、いろいろな工程をひとつとおり覚え応援もできること(以前は一つの工程)	オペレーター 一般事務	高(3年で5割以上)	・各工場で最初の1~2年は50代くらいの熟練工がマンツーマンで指導 ・様々な工程をまわり、1~2年でひとつとおりできるようになることを目指す
オペレーター・製品検査:既存高卒社員、新卒高卒社員、業務委託、契約社員、パート・アルバイト 一般事務:派遣	オペレーター・製品検査	技能伝承のコア、工場の管理を含めたものづくりの現場の幹部(以前はラインの一員)	現業職 一般事務	低(ここ2~3年ゼロ)	・欠員補充ではなく将来の戦力としてある程度余裕をみて育てる ・配属後2カ月程度は交代勤務でなく日勤で工場の全体像が把握できるよう配慮 ・30歳半ば過ぎの係長が指導担当に
一般事務:既存全学歴社員、派遣(一部のみ) 工場ライン:既存高卒社員、新卒高卒社員、業務委託、短期契約社員	工場ライン(工程管理、オペレーター)	オペレーター、工程管理、業務委託のリーダー等ものづくりの基幹要員(以前はラインの一員)	一般事務 工場での基幹要員	低(年に1人程度)	・最低1年間は現場を経験させてから工程管理等の研修を実施 ・工場にゆとりがなくなったこと、早期戦力化が必要になったことからテクニカルアカデミーというOff-JTの場を設け、OJTとOff-JTを組み合わせ ・高卒正社員のベテランが指導担当・相談相手に
技能職:既存高卒社員、新卒高卒社員、請負、中途採用者(パートからの登用) 一般事務職:既存全学歴社員、派遣	技能職	多品種少量生産に対応できる多能工として複数のラインの仕事を覚え技能を継承すること(以前は大量生産)	一般事務 技能職 総合職(技能職からの転換)	低(3年で1割程度)	・技能職は2週間合宿(同期のコミュニケーション促進)による安全教育後配属 ・各工場の責任において育成、多能工化にあわせローテーションで確実にまわすようにしている

企業名	全労働者数	高卒採用の状況と考え方			高卒採用ピーク時の配属職種
		主に1990年～2004年までの推移	今後の予定	背景	
化学製品製造業 G 社	3,480	【休止後再開】 1998年の61名がピーク 2002～2004年は採用休止 2005年4月より採用再開 予定	再開・継続予定	・休止の理由：効率化政策を背景とした採用抑制傾向、製造業務の高度化・複雑化により製造職採用を高専卒者にシフト ・再開の理由：製造職の要員ニーズの急激な高まり、高専卒者の大学進学率上昇ともものづくり離れ、中途採用者の定着率の低さ → 高卒採用により製造職の安定的な要員確保をはかりたい	製造職
陸運業 H 社	2,800	【休止】 1992年の196名がピーク 95年頃から原則として採用 休止(以後ゼロではない)	再開予定なし	・グループ全体として高卒正社員が主に担当していた現場管理業務に新卒正社員を投入するニーズが減った -一般事務は準社員へ -ドライバー・倉庫荷扱い業務はグループ会社に移管。ドライバーはコスト面から委託等へ、荷扱い業務は扱う商品の変化により特殊技能や経験・知識があまり必要なくなり主婦パートへ	一般事務(メイン) ドライバー 倉庫荷扱い
小売業 I 社	11,229	【休止】1993年の45名がピーク 1997年に財務状況改善にあわせ店舗の人員体制見直しを実施し、以降高卒採用を休止	再開予定なし	・必要な人員が大卒で賄えるようになった(大卒と高卒の仕事の区別がない)・高卒は大卒よりも立ち上がりに時間がかかる・高卒は離職率が高い・全体としてパート・アルバイトの比率を高めている	店舗・本部(学歴別に違いなし)
銀行業 J 社	7,358	【休止】 1992年の88名がピーク 1999年から採用休止	再開予定なし	・単純事務、ハイカウンターテラーが派遣にシフト ・業績悪化を受け、より即戦力志向が強まり短大卒以上の者を優先するようになった	テラー・単純な事務(一般職)※ 1985年頃までは総合職採用もあった

(出所) 事例調査結果をもとに筆者作成

現在その業務に従事している者	現在の配属職種	高卒者への期待役割	高卒既存社員の従事業務	高卒者の離職率	育成
既存高卒社員、既存高専卒社員、新卒高専卒社員 中途採用者	製造職	高度化・複雑化したものづくりに対応できるよう能力開発機会を継続的に求め、ものづくりの第一線を支えること	製造職、技術、生産管理、研究、事務等(人事制度は共通であり異動が可能)	低(3年で1割強)	<ul style="list-style-type: none"> ・4年間の採用休止期間があるため育成システム再構築中(専門力強化と早期退職防止が重要課題) ・若手先輩社員がマンツーマンで指導する指導員制度によりOJT促進 ・早期退職防止を視野に入れ、仕事観醸成と同期同士・先輩社員との人間関係強化を意図したプログラムも導入予定
一般事務:準社員 ドライバー:地域の運送業者への委託、業務提携 倉庫荷扱い:主婦パート	—	—	現場管理者など(もともと定着率が低く退職者が多い)	高かった	—
既存全学歴社員新卒大学・高専卒社員中途採用者パート・アルバイト	—	—	店舗・本部(学歴別に違いなし)店長もいる	高かった(3年で5割)	—
単純な事務、ハイカウンターテラー:派遣 ローカウンターテラー:既存全学歴社員、新卒大学・短大卒社員	—	—	主にローカウンターテラー	不詳	—

2. 結果の概要

図表Ⅲ-4は10の事例について、結果の概要をまとめたものである。

以下では、高校新卒者採用の推移、高校新卒者を採用する理由、高校新卒者の採用をやめる理由、高校新卒者の配属職種、高卒者に期待される役割の変化、高校新卒者の離職率、高校新卒者の育成について整理する。

2.1 高校新卒者採用の推移

10事例における1990年以降の高校新卒者採用の推移をみると、毎年採用し続けている企業（A～C社、以下「毎年採用」企業と呼ぶ）、いったん採用を休止したものの、その後採用を再開した企業（D～G社、以下「休止後再開」企業と呼ぶ）、採用を休止した企業（H～J社、以下「採用休止」企業と呼ぶ）の3つに類型化することができる。なお、本調査では、毎年採用企業及び休止後再開企業が全て製造業であり、高卒者の現在の配属職種のメインが生産技能職であることをことわっておく。

まず、毎年採用企業と休止後再開企業の過去の推移をみると、高校新卒者採用数がピークを迎えた時期については、G社を除く6社でバブル期の1991～1992年となっており、休止後再開企業の高校新卒採用休止時期は、概ね1990年代後半以降となっている。なお、休止時期は希望退職（D社、F社）実施時期等とも重なっており、各社の業況あるいは業務の効率化に伴う要員スリム化が背景にあるものと考えられる。

次に、毎年採用企業と休止後再開企業の今後の予定をみると、毎年業況等に応じて採用数を検討するのではなく、どれくらい先までの予定かについては、3～5年と限定をつける（C社）ところもあれば当面（A社）維持とすることもあり様々であるが、概ね（A～F社）一定数を採用し続ける予定となっている。また、その人数について全社の合意を得ている企業（A社、C社、F社）もある。このことから、現在高卒者を採用している企業においては、採用力の高まりや大学進学率の上昇、多様な人材の活用といった諸条件に係わらず、高卒者に対する需要がある程度維持されていくと考えられる。

つづいて採用休止企業の過去の推移をみると、高校新卒採用者数がピークを迎えたのは1992～1993年、休止は1995年以降であり、今後の予定についてはいずれも再開予定なしとしている。

2.2 高校新卒者を採用する理由

毎年採用企業と休止後再開企業では、なぜ高校新卒者を採用するのだろうか。まず、A～G社の高卒採用の目的をみると、すべての企業で「技能継承」のコアとしての生産技能職の確保があげられており、特に休止後再開企業では技能継承に対する危機感が採用再開の契機となっていることがうかがえる。

では、なぜ技能継承のコアとしての生産技能職を高校新卒者採用で確保しようとするのか。

まず、「固有の製造技術を外に出したくない（C社）」、「ものづくりの現場の改善意欲・会社への貢献意識は正社員にしか期待できない（C社）」、「アウトソーシングを進めたがものづくりのコアは正社員に期待（D社）」など、派遣や請負等の人材ビジネス業が成長し、パート・アルバイト等多様な雇用形態での人材活用が可能となっても、技能を守り育て、ものづくりの現場を常に改善しつつ安定的に生産を進めていく基幹要員としては正社員に期待していることがわかる。

なぜ他の学歴ではなく高卒者を採用するのか。これについては、「早い時期から最も安定的に社内で育成できる（A社）」、「早い時期から育成できるメリットがある（B社）」、「製造現場の幹部候補として早い時期に入社し様々な機械の特性を学ぶ高卒者に期待（D社）」といった早い時期からの育成の重要性に加え、「ラインの仕事や工程管理にはものづくりが好きで持久力・継続力がある高卒者が他学歴者よりも向いている（E社）」と仕事とのマッチングを指摘する意見があげられた。実際、本事例調査では、生産技能職はA～G社のいずれにおいても高卒者が大半を占めており、生産技能職は高卒者に向いている・あるいは高卒者で十分こなせると考えられていることがわかる。さらに、高卒者の質については、「入社者は10年前と比較して遜色なく育っている（A社）」、「地域の代表として高い動機づけを持って入社する者が多く、質には満足している（E社）」、「高校との関係からよい人材が推薦されてきており質にはある程度満足（F社）」等、高卒者の質は維持されているという意見が多く、質が維持されている限りは他学歴者にシフトする必要はないことがうかがえる。

これらのことから、毎年採用企業と休止後再開企業が、技能継承のコアとして生産技能職を確保するために高校新卒者を採用する理由は、ものづくりの基幹要員は正社員に期待したいこと、早い時期からの育成が重要であること、高卒者に向いている・あるいは高卒者で十分こなせる仕事であること、高卒者の質に満足しており他学歴者にシフトする必要がないことがあげられる。

ただし、高校新卒者が将来的に技能継承のコアとしての生産技能職という期待を一身に集め続けられるかという点、必ずしも安泰ではないといえよう。「少品種大量生産の色合いが濃い事業では派遣活用拡大の可能性を探っている（A社）」と事業の性質にあわせて正社員である必要があるのかの検討を進める企業や、期間従業員を有期契約の間に仕事ぶりを確認した後正社員登用する制度を持ち「質をみながら高卒採用数と期間従業員からの登用のバランスを検討したい（B社）」と新卒採用のリスクを回避できるルートに着目する企業がある他、定年延長で新卒採用をしにくくなる懸念をあげる企業（F社）もある。さらに、実際にいったん業務高度化により高専卒者にシフトしたり（G社）、「現場は生産職として大卒者を活用することに関心を持っている（B社）」とするなど、高卒者の質が維持されなければ他の学歴者へのシフトが進むことも予想され、一定の需要は維持されてもその量が減少する可能性があることに留意する必要がある。

2.3 高校新卒者の採用をやめる理由

次に、採用休止企業が高校新卒者の採用をやめる理由はなんだろうか。H～J社が採用を休止した理由を、以前高卒者が配属されていた業務に現在従事している者をみながら整理する。

まず、H社の場合、高卒社員のメインの配属職種であった一般事務は準社員にシフトし、その他のドライバー・倉庫荷扱い業務はグループ会社に移管したが、前者はコスト面から地域の運送業者への委託や業務提携に、倉庫荷扱い業務は扱う商品が特殊技能や知識・経験をあまり必要としないものに変化したことに伴い主婦パートにシフトし、結果としてグループ全体に高卒新卒正社員を投入するニーズがなくなっている。既存の高卒者で現場管理者として活躍する者もあるが、今後は早期の現場力強化のために大卒者にシフトすることになっている。H社が採用を休止した主な要因は、事務の効率化、必要とする知識や技能の単純化、事業競争の激化にともない外部人材の活用をすすめたことであると考えられる。現場管理者の大卒者へのシフトは、親会社グループの支えが弱くなり社内で育成する余裕がなくなったことも要因であろう。なお、新卒採用数全体は50名で維持される予定であるので、新卒採用ニーズ自体はなくなっていない。

次にI社の場合、そもそも学歴による仕事の違いがなく、大卒者で必要な人員が賄えるようになり、もともと立ち上がりに時間がかかり離職率も高かった高卒者の採用を休止している。I社が採用を休止した主な要因はI社の採用力が強まり、大卒者で必要な要員を確保できるようになったことである。さらにパート・アルバイト比率を高めていく予定であり、高卒新卒者よりもパート・アルバイトのほうが活用しやすいという判断が働いていることも考えられる。なお、新卒採用数全体は100名程度で維持される予定であり、新卒採用ニーズ自体はなくなっていない。

J社の場合、業績悪化に伴いローコスト・オペレーションに向けてIT化等を推進した結果、高卒者が担っていた単純な事務やハイカウンターテラーは派遣にシフトした。一方、ローカウンターテラーについては、より即戦力志向が強まり、高卒者の育成に時間をかけられなくなったことから、短大卒以上にシフトしている。J社が採用を休止した要因は、外部人材活用の広がり、業績悪化を受け高卒者を育成するゆとりがなくなったことである。なお、高卒採用を休止した1999年以降2001年までは一般職の新卒採用を休止しており、要員絞り込みも採用休止の契機となっている。

以上より、3社が採用を休止した要因は、外部人材の活用がすすんだこと、社内で育成する余裕がなくなったこと、採用力が高まり大卒者で必要な要員が確保できるようになったこと、要員を絞り込んだことなどであると考えられる。

なお、H社とI社の高卒採用者の定着率を確認すると、高卒採用者の定着率が低かったこと、またI社では「高卒は大卒よりも立ち上がりに時間がかかる」ともされていることから、採用休止企業では、もともと満足のいく質の高卒者を確保・育成できていなかった可能性もある。

2.4 高校新卒者の配属職種

次に、毎年採用企業と休止後再開企業について、高卒採用者数が最も多かった時期の高校新卒者の配属職種と、現在の高校新卒者の配属職種を確認する。

いずれも配属職種は生産技能職・一般事務職の範囲である。高卒採用者数が最も多かった時期については、生産技能職のみの配属は2社（B社、G社）であり、その他は生産技能職・一般事務職の両方への配属であったが、現在の配属職種をみると、両方に配属するのが1社（C社）のみであり、その他は全て生産技能職のみの配属となっている。

それでは、高卒採用者数が最も多かった時期の配属職種に現在従事している者は誰なのだろうか。まず、一般事務職についてみると、高卒以上の全学歴の正社員に加え、高卒採用者数が最も多かった時期に高卒者を一般事務職に配属している企業全てにおいて派遣社員が台頭している。生産技能職についてみると、高卒新卒正社員のみ企業は皆無であり、中途採用者、派遣、請負・業務委託、期間工、パート・アルバイト等多様な人材が入り込んでいる。

2.5 高卒者に期待される役割・キャリアの変化

さて、高卒者に期待される役割・キャリアはどのように変化したのだろうか。

毎年採用・休止後再開企業における高卒生産技能職への期待役割をみると、「正社員と期間従業員、派遣等は混在し仕事の棲み分けはない」とするB社を除いては、すべて同じ生産技能職であっても、90年代前半の高卒採用ピーク時の期待と現在の期待では大きく異なることがわかる。

90年代前半は、一つのラインの一員として大量生産に対応できればよいとされていたが、現在は「高度化・複雑化したものづくりに対応できるよう専門力を強化するなど能力開発機会を継続的に求め、ものづくりの第一線を支えること（G社）」と、求められる技能が高度化し、「多能工化に対応し、いろいろな工程をひととおりで覚え応援もできること（C社）」、「多品種少量生産に対応できる多能工として複数のラインの仕事を覚えること（F社）」と、求められる仕事の幅が広がり、「いずれ職場をまとめていくこと（A社）」、「工場の管理を含めたものづくりの現場の幹部（D社）」と、生産だけでなくマネジメント能力も求められる等、高卒者への期待は高度化の傾向にある。

さらに、高卒者のキャリアについても、生産技能職をたばねる幹部としてだけでなく、「総合職（F社）」、「技術、生産管理、研究、事務等（G社）」と職種転換制度を設け、実力ある高卒者には広く社内での活躍の場を提供する企業もある。

2.6 高校新卒者の離職率

高校新卒者の離職率をみると、毎年採用企業、休止後再開企業では、C社を除き概ね低い水準となっている。一方採用休止企業であるH社及びI社では離職率が高く、そのことが採用休止の判断材料になるなど、採用してもすぐ辞めるから育て甲斐がない、であればもと

もと採用しなくてもよいといった悪循環が生まれたものと考えられる。ニーズにあった人材を確保し、安定的に育成していくためには、高校との信頼関係を重視し、学校に足を運んで業務の実態や欲しい人材について進路指導の先生にじっくりと話をし、要望があれば工場見学を案内する等の取組みによってミスマッチを減らしていくことが望まれる。

2.7 高校新卒者の育成

採用した高校新卒者をどのように育成しているのだろうか。

毎年採用・休止後再開企業における現在の配属職種を中心とする生産技能職についてみると、基本的に各工場の責任において OJT を中心として育成しているところが多い。

また、「入社後 1 年間は工場内にある職業訓練校でしっかりと育てる (A 社)」、「最初の 1~2 年は熟練工がマンツーマンで指導 (C 社)」、「配属後 2 カ月は交代勤務でなく日勤で工場の全体像が把握できるよう配慮 (D 社)」と入社後一定期間は訓練期間と位置づけ、長期的な視野からの育成を行っている。

指導の体制としては、「30 歳前後以上の先輩 (A 社)」、「50 代くらいの熟練工 (C 社)」、「30 歳半ば過ぎの係長 (D 社)」と属性はさまざまであるが、概ね新卒者 1 人に 1 人の先輩社員を指導員としてつけている。

育成の流れとしては、2.5 でふれた仕事の幅の広がりに対応し、一つのラインで一定期間育てるというよりも、「様々な工程をまわり、1~2 年でひととおりできるようになることを目指す (C 社)」、「ローテーションで確実にまわすようにしている (F 社)」と幅広い技能の習得ができるよう配慮しているところもある。

なお、あくまでも OJT が中心であるものの、工場内のゆとりがない中で、高度化する技能を着実に身につけさせること、また同期同士等のコミュニケーションを促進し、モチベーションを高めること等のねらいを持ち、「テクニカルアカデミーという Off-JT の場を設けた (E 社)」、「仕事観醸成と同期同士・先輩社員との人間関係強化を意図したプログラムも導入予定 (G 社)」等、効果的に Off-JT を組み合わせて実施する企業もある。

2.8 小括

本節で明らかになったことをまとめると、以下の (1) ~ (8) のようになる。

- (1) 1990 年以降の高校新卒者採用の推移をみると、毎年採用し続けている企業（毎年採用企業）、いったん採用を休止したもののその後採用を再開した企業（休止後再開企業）、採用を休止した企業（採用休止企業）の 3 つに類型化することができる。採用者数がピークを迎えたのは概ね 1990 年代前半であった。
- (2) 毎年採用企業と休止後再開企業の今後の採用計画をみると、業況に係わらず概ね一定数を採用し続ける予定となっている。ただし、新卒採用のリスクを回避できるルート（期間従業員の登用）に着目する企業や、高学歴者へのシフトに関心を持つ企業もあり、一定の

- 需要は維持されるとしても、その量が減少する可能性があることに留意する必要がある。
- (3) 毎年採用企業と休止後再開企業（全て製造業であり現在の高卒者の配属職種のメインは生産技能職）が高校新卒者を採用する目的をみると、技能継承のコアとしての生産技能職の確保があげられる。「技能継承のコアとしての生産技能職」として高校新卒者を採用する理由については、ものづくりの基幹要員は正社員に期待したいこと、早い時期からの育成が重要であること、高卒者に向いている・あるいは高卒者で十分こなせる仕事であること、高卒者の質に満足しており他学歴者にシフトする必要がないことがあげられる。
 - (4) 採用休止企業が高校新卒者の採用をやめる理由をみると、外部人材の活用が進んだこと、社内で育成する余裕がなくなったこと、採用力が高まり大卒者で必要な要員を確保できるようになったこと、要員を絞り込んだこと等があげられる。
 - (5) 毎年採用企業と休止後再開企業における高卒者の配属職種をみると、高卒採用者数が最も多かった時期も現在も一般事務職及び生産技能職の範囲となっており、現在の配属職種のメインは生産技能職である。さらに、一般事務職及び生産技能職に現在従事する人材をみると、一般事務職については高卒以上の正社員に加え、派遣社員が台頭している。生産技能職については、高卒新卒正社員のみ企業は皆無であり、中途採用者、派遣、請負・業務委託、期間工、パート・アルバイト等多様な人材が入り込んでいる。
 - (6) 高卒生産技能職への期待役割の変化をみると、求められる技能が高度化し、仕事の幅が広がるとともに、生産だけでなくマネジメント能力も求められる等、期待は高度化の傾向にある。また、高卒者のキャリアについても、生産技能職をたばねる幹部としてだけでなく、職種転換制度を設け、実力ある高卒者には広く社内での活躍の機会を提供する企業もある。
 - (7) 高校新卒者の離職率をみると、毎年採用企業及び休止後再開企業では概ね低い水準にあり、採用休止企業では高い水準にある。
 - (8) 高校新卒者の育成状況をみると、各工場の責任において OJT を中心に育成しているところが多い。入社後一定期間は訓練期間と位置づけ手厚く指導する、先輩社員を指導担当としてマンツーマンで指導する、ローテーション等を通じて幅広い技能の習得に配慮する等の特徴がみられるほか、早期戦力化やモチベーション向上を意図して OJT をメインにしながらも Off-JT を組み合わせるところも出てきている。高卒採用を行うからには、長期的な視点から計画的に育成する、業務の必要に応じて継続的に育成するなど積極的に育成する企業が多い。

3. ヒアリングレコード

以下は、同調査のヒアリングレコードをとりまとめたものである。各事例について、企業概要、業況と経営戦略の特徴、雇用形態別従業員数、採用実績（1990年以降で高卒採用数が最大であった年と2004年4月）と今後の採用計画、とくに高卒採用の傾向とその考え方、お

もに高卒採用者の入社後の育成といった項目で整理している。

なお、すべて調査日時点の状況であることをことわっておく。

3.1 輸送用機器製造業 A 社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：輸送機器の製造・販売（航空機，鉄道車両，モーターサイクル，船用機械・エンジン，陸用機械・エンジン，各種プラント，産業用ロボット，鉄構造物等）

設立：1896 年

資本金：814 億 27 百万円

全労働者数：10,936 名（2004 年 6 月末日現在，派遣は除く）

売上高（単体）：782,550 百万円（2004 年 3 月），894,715 百万円（2003 年 3 月），
914,616 百万円（2002 年 3 月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 造船不況前は船舶がメインであったが，船舶の分社化を経てここ数年は航空機とモーターサイクルが売上の約半分を占める。

(3) 雇用形態・性別従業員数

- 全労働者数は 10,936 名（男性 10,392 名，女性 544 名）である。うち正社員が 10,795 名，非正規社員 141 名（パート・アルバイト 61 名，嘱託社員 51 名，理事 20 名，中途採用者のうち試用期間中の者 9 名）となっている。なお，この他に各職場の裁量で通年あるいは一時的に派遣を活用しており，おそらく全社で数百名にのぼると思われる。正社員の平均年齢は 42～43 歳である。
- 非正規社員の仕事：パート・アルバイトは現場の組み立てラインが多い。嘱託は本社部門・事業部門の営業等・生産部門と点在している。派遣は一般事務で 130 名程度，その他設計開発部門等で活用している。
- 工場での請負・期間工の活用：2～3 割程度であり，作業の外注化は今後も進めていく予定である。
- シニア社員制度：嘱託の中には，定年後の再雇用制度（3～5 年）による「シニア社員」が含まれており，専ら生産職に就いている。IT 化や機械化が進んでも手作業でしかできない部分が多く，技能伝承のキーマンをシニア社員として残したいと考えている。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-5 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1992年4月	2004年4月	今後の 採用計画
正社員	A.正社員計 (B+C)	一名	約 276 名	維持
	B.新規学卒者計	724 名	266 名	維持
	高卒	233 名	118 名	維持
	大学・大学院・高専卒	491 名	148 名	維持
	専門学校卒	0 名	0 名	維持
C.中途採用者計		資料なし	約 10 名	維持

(出所) A 社提供資料

- 新卒採用数：1990年以降でみると、1992年の700名強をピークに減っており、2001年度に底をうった。ただし、高卒生産職については当時のほぼ例年並みの100名程度を維持し、事務職（15名）・技術職（35～40名）を抑えていた。その後本社の人事部門で人材の有効活用についての検討を重ね、今後は事務・技術職をあわせて130名程度、生産職120～150名の新卒採用を維持していくよう2003年度に全社のコンセンサスを得た。
- 2000年度頃に早期退職優遇制度を実施したが、団塊世代の退職に対してはどの職種でも危機感があり、世代ごとの人数の差がなくなるよう採用数を一定にしていくことについてはコンセンサスを得やすかった。多少業況が変わっても、ジョブチャレンジ制度等を通じて社内の人材を活性化し、全体の生産性を上げて守っていききたい。
- 一般事務はかつて高卒以上を対象に正社員として採用していたが、約5年前から原則休止し、今後再開の予定はない。事務作業の効率化、IT化が進み、現在は一般職の既存正社員と派遣社員（短大卒・大卒）が分け隔てなく担当している。既存の正社員が退職したら、取り扱う情報の質や出所によってどうしても正社員である必要があるほんの一部以外は基本的に全て派遣社員が担うことができると考えている。
- 中途・新卒の比率：新卒がメインであるが、中途も即戦力採用や年代でみての補充等柔軟に活用していきたい。
- 学歴別の比率：大学・大学院卒は事務・技術職、高専卒は技術職、高卒は生産職である。職種別に採用数を一定にするよう決めており、学歴別の比率も維持される予定である。
- 離職：全体として離職率は低い。

(2) とくに高卒採用について

- 1990年以降でみると、全体の採用数を絞ったときにも生産職としての高卒採用は概ね100名以上であり、採用数のピークは1992年である。今後は120～150名で当面維持する意向である。約5年前までは生産職＋事務職（ごく一部）としての採用であったが、その後は生産職のみの採用である。なお、入社直後から生産職の育成は他とは別であり、事

務・技術職への転換は極めて少ない。

- 高卒一般事務職の可能性：一般事務で派遣の活用が進んでいるが、派遣社員は短大卒・大卒がメインである。高卒者の進学率上昇で高卒就職者数が減っているだけでなく、最近では女性でも事務よりも生産職あるいはサービス職志向の者が多く、高卒で一般事務の仕事希望する者はあまりいないのではないかと。
 - 高卒者への期待：会社の主役である現場でしっかりと技能を身につけ、いずれ職場をまとめていくことを期待している。大量生産でない製品も多く、費用対効果の面から設備投資よりも手作業のほうがよいものがあること、全く新しいものづくりへの対応は手作業によるものが多いことから、将来的にも手作業でないとできない部分が必ず一定量は残り続ける。この手作業で残る高い技能をしっかりと守り育ててほしい。
 - 会社固有の高い技能を身につけるには、早い時期から社内で育成することが重要であり、最も安定的に社内で育成し、1年後には現場で登用していくのに適した人材を提供してくれるのが高校であると考えている。
 - なお、少品種大量生産の色合いが濃いモーターサイクルについては派遣の活用拡大の可能性を探っており、関連会社として派遣会社を設けている。
 - 高卒者の採用活動：指定校制（工業高校主体）であり、倍率は1.3倍程度である。求人を出せば近所で有名だから一番優秀な生徒を紹介しようという時代ではなくなっているが、地域の高校とは昔から継続して信頼関係を築いてきている。高校に足を運んで話をすることを重視しており、仕事の実態や明るく元気な生徒を希望することなどを伝えている。また、希望があれば工場見学の案内にも応じている。
 - 高卒者の離職：入社後3年で10%程度しか辞めない。地元の高校から多く採用しているため、進路指導の先生をはじめとする学校と本人のつながりが強いこと、職場全体の団結力が強いことが要因として考えられる。
 - 高卒者に対する印象：伝統的に生産職は5～10人の班で仕事をしており、班長が必要になってくるが、最近の高卒者は自分が引っ張っていこうという人が少なくおとなしくなっているのではないかと。一方で黙って指導を受け、怒られないレベルまで習得する力はこのびている。なお、当社で採用する人については、10年前と比較して遜色なく育っていると考えている。
3. 入社後の育成（おもに高卒採用者について）
- 高卒者は、入社後1年間は工場内にある職業訓練校でしっかりと育てる。求めるモラル・モチベーションが身につかなかつたり、訓練に耐えられない者（いても年に1～2名）は辞めていく。この訓練校の期間に同期の団結力も高まる。
 - 1年後に各工場に配属となり、30歳前後以上の先輩の指導を受けていく。
 - マニュアル化できない高度な技能を大事にしており、1人前になるには5年程度はかかる。

37～38歳で5～10名程度の班をまとめる班長となり、さらに5～10年で2～5個の班をまとめる職場長になる。

(調査日：2004年8月19日)

3.2 輸送用機器製造業B社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：自動車製造・販売

創立：1937年

資本金：3,970億円

全労働者数：73,000名（2004年3月現在）

売上高（単体）：8,963,700百万円（2004年3月），8,739,300百万円（2003年3月），
8,284,900百万円（2002年3月），7,903,500百万円（2001年3月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- ここ数年は、売上高、営業利益ともにおおむね順調に推移している。

(3) 雇用形態別従業員数

- 全労働者数は73,000名であり、うち正社員が65,000名、期間従業員が8,000名である。
- 工場での期間従業員等の活用：期間従業員、派遣、応援等を含めると1万名程度となり、これは生産従事者の約35%にあたる。人材育成や品質確保、海外支援等を考慮すると、本来は3割程度にとどめたほうがよいと考えている。なお、正社員と期間従業員、派遣等は現場で混在しており、仕事内容の棲み分けはない。直接雇用で一定の人材レベルが確保できている期間従業員に比較すると、派遣にはばらつきがある。しっかりした派遣会社は、あらかじめ基本的な教育をしているところもあり、そうした会社を主に活用している。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-6 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用数が最大であった年： 1991年4月	2004年4月
正社員	A.正社員計（B+C）	5,656名	1,917名
	B.新規学卒者計	4,216名	1,627名
	高卒	2,710名	508名
	大学・大学院・短大・高専・専門学校卒	1,506名	1,119名
C.中途採用者計		約1,440名	約290名

非 正 規 社 員	パート・アルバイト	若干名	若干名
	その他（期間従業員）	約 5,600 名 平均在籍約 2,200 名	約 12,000 名 平均在籍約 5,900 名

（出所）B 社提供資料

- 生産職の採用数：ここ数年高卒者 500 名程度、（上記の表にはないが）期間従業員からの登用者百数十名程度、企業内訓練校卒者 170 名で推移してきていた。企業内訓練校卒者については、以前はもっと大規模だったこともあるが今後コンスタントに 170 名程度の予定である。来年度については、好況を反映し、高卒者 650 名程度とし、登用者をも 2 倍以上の大幅増にしようと考えている。
- 高卒者数と登用者数の比率：現在は採用者数を増やす際は、全社として高卒と登用をバランスよく増やすようにしている。しかし今後については供給側の事情もあり、みきわめが必要である。実際に、生産子会社のなかには、高卒採用をやめ、登用のみにしているところもある。
- 企業内訓練校について：中卒で入学してくる者のレベルも高く、職場のリーダーを育てることを意図している。指導者には若手の生産関係職も含まれる。
- 中途・新卒の比率：新卒がメインであり、今後もその予定である。

（2）期間従業員とその正社員登用について

- 期間従業員の採用：全国約 50 カ所（おもに職安）で子会社の従業員（もともと当社の監督職クラス等で定年を迎えた者が中心）が採用にあたる。採用にあたっては健康で協調性があり、意欲や忍耐力を持つことが重要である。採用後は最初の 4 カ月で様子を見て、4 カ月+2 カ月+6 カ月+1 年+1 年で契約期間を区切っている。
- 期間従業員の属性：年齢は 20 代までが約 6 割、30 代以上が約 4 割であり、学歴は高卒がメイン、大卒が 1 割弱だと思われる。
- 期間従業員の登用：半年以上働いている人の中で、工場が候補者を推薦し、各工場と枠の調整をして登用者が決まる。これまでは 35 名×年間 4 回の狭き門であり、1 回の挑戦ではなかなか決まらなかった。実際に職場で働きぶりを半年以上観察しているので、質の高い人材を確保できており、長期的にみても登用制度は総じて職場からの評価を得ている。また、期間従業員のモチベーション向上にもつながっている。
- 登用者の属性：平均年齢は 23 歳、大卒者が 15% 程度である。結果的に、新卒採用では大卒者を生産職に配属することはないが、1990 年代前半から生産職にも大卒が含まれるようになった。
- 大卒生産職：期間従業員からの登用を通じて生産職に大卒者が含まれるようになることの影響は、実際にはあと 3～5 年たたないとわからない。しかし将来的に付加価値を出すのではないかと現場の期待は高く、現在は期間従業員を活用していない生産技術部

門でも大卒を働かせてみたいという声はある。

(3) とくに高卒採用について

- 1991 年が高卒採用のピークであった。数年前に今後 500 名程度で安定させようということになったが、好況に対応し、増加を検討中である。仕事は当時も現在も生産職が中心である。
 - 高卒採用の考え方：有期契約の間に仕事ぶりが確認できる期間従業員からの登用よりもリスクがあるが、早い時期から育成できるメリットがあると考えている。
 - 高卒者の採用活動：学校との長期的な関係を重視している。原則として学校推薦による受験であり、合格率は高い。数年前に高卒採用は 500 名程度で安定させることになり、推薦を受ける高校数は減少している。高卒採用の実務に従事する駐在員事務所も減らした。
 - 高卒者の離職：以前は 1～2 年目に 2 割程度離職していた時期もあったが、最近はほとんど辞めることはなく、離職率は 1% 未満である。
 - 高卒者に対する印象：採用した者については、以前とかわらず一定の質が保たれている。ただし、今後増やす場合には、質が維持できるかどうかの見極めの後、期間従業員の登用とのバランスを検討していく必要がある。
3. 入社後の育成（おもに期間従業員からの登用者と高卒採用者について）
- 期間従業員からの登用者（年齢問わず）と高卒採用者はすべて初給技能職となり、その後の育成は基本的に同一である。
 - 工場は登用者・高卒採用者ともに心待ちにしている状態であり、全体として高い育成マインドを持っている。

（調査日：2004 年 7 月 23 日）

3.3 繊維製品製造業 C 社

1. 企業概要

- 事業内容：繊維製品製造業
- 正社員数は 500～600 名で平均年齢は 44 歳程度である。35 歳～55 歳の間が非常に人数が少ない。
- 正社員のうち生産職が 400 名程度、その他営業、研究、事務職である。
- 非正規社員の仕事：パート・アルバイトは現場、契約社員は営業事務、派遣は一般事務である。
- 正社員と非正規社員の比率：組合も強く、伝統的にみて正社員路線であり、変更の予定はない。
- 各工場に 20 名程度の請負労働者がいる。定年退職者を子会社で再雇用して活用している。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-7 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1992年4月	2004年4月	今後の 採用計画
正社員	A.正社員計 (B+C)	不詳	21名	維持
	B.新規学卒者計	50名	20名	維持
	高卒	17名	13名	増加
	大学・大学院・高専卒	17名	6名	維持
	短大卒	16名	1名	減少
C.中途採用者計		不詳	1名	維持

(出所) C社提供資料

- 毎年定年を迎える者が20名程度あり、これを補充するほどの採用は行ってこなかったのが要員を絞り込んだ（希望退職は実施していない）。団塊世代が定年を迎えると毎年30～40人減となる。そろそろ適正規模なので、採用を長期的に増やしていく予定である。
- 中途・新卒の比率：新卒がメインであり、中途採用はほとんど行っていない。
- 学歴別の比率：2004年4月は高卒13名、大学・大学院・高専卒6名、短大卒1名であるが、2005年は高卒を20名程度採用予定である。大学・大学院・高専卒は業況によって調整しており、現在事業縮小により採用を抑えているが、高卒は一定数以上採りつづけている。
- 離職：大卒は低く、高卒は高い。

(2) とくに高卒採用について

- 1992年が高卒採用のピークであった。当時も現在もほとんど現業職（オペレーター）であり、ごく一部事務職がいる場合もある。現業職からの転換はない。
- 35～55歳が非常に少ないことの弊害の反省等から、90年以降はトップの方針で業況に係わらず現業の高卒者は一定数採りつづけることになった。業況の影響を受けるのは大卒採用数である。今後3～5年は20人程度の採用が続く見込みである。
- まだ現場には危機感がないが、団塊の世代が定年を迎えると技能が流出するおそれがある。当面は当社及び子会社での再雇用により定年退職者の技能を活用するが、長期的な技能の確実な継承のために、高卒採用数を今後増やしていく予定である。アウトソーシングはいつ辞めるかわからないこと、当社固有の製造技術を外に出したくないこと、会社に対する貢献の意識を持ちにくいこと（ものづくりの現場を改善していく意欲は持ちにくい）から、定年退職者分をアウトソーシングで代替することは考えていない。しかし高卒者がなかなか定着しないことが悩みの種である。
- 高卒採用者への期待：92年頃は一つの工程ができればよかったが、現在は多能工化を進めており、いろいろな工程をひととおり覚え、応援もできることを求めている。ひとと

おりできる人をなるべく早期に養成し、次の世代に着実に伝えていってほしいと考えている。

- 高卒者の採用活動：県下の 10 校くらいと長く関係をもってきている。だいたい 10 人募集すれば 15 人推薦されてくる感じである。元気で体力があることなど求める能力はほぼ伝わっている。最近では職場見学も受け入れ、現場を見せている。
- 高卒者の離職：3 年以内に半分以上退職するため、それを見越して採用数を決めている。ただし 2003・4 年入社者では退職者はいない。退職者のほとんどが「他にやりたいことができた」というが、3 交代等肉体的にきついことを入社前にわかっていなかったミスマッチによるものが大きいのではないかと。
- 高卒者に対する印象：現場のスペシャリストになるイメージを明確に持っている意識が高い者もいる。全体的な能力は 92 年頃とそれほどかわっていない。ただし、肝がすわっているが常識がない等若干気質の変化は見られる。

3. 入社後の育成（おもに高卒採用者について）

- 入社後 1 ヶ月間の研修のあと、各工場に配属し、その後の育成は工場に任せている。通常最初の 1～2 年は 50 代くらいの熟練工につき、マンツーマンで指導を受ける。様々な工程をまわり、1～2 年でひととおりできるようになることを目指している。なお、他の人に指導できるようになるまでには 10 年程度はかかる。
- 熟練工の指導は厳しく、世代ギャップがあることから新入社員がついていけなくなることもある。年齢の近い者同士でコミュニケーションをとって、気分転換をすることもあろう。
- いまは体系的な教育はなく、各工場に育成を任せているが、各工場としても、今後技能継承の担い手となり、会社に貢献する若手を育てていくために、大事に育てていきたいという意識を持っている。

（調査日：2004 年 8 月 20 日）

3.4 繊維製品製造業 D 社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：繊維（各種繊維製品、産業資材製品の企画・製造・販売）

設立：1923 年

資本金：152 億 4,255 万円

全労働者数：1,974 名（2004 年 7 月現在、220 名程度の請負労働者を含む）

売上高：57,800 百万円（2003 年 3 月）、55,000 百万円（2002 年 3 月）、

55,500 百万円（2001 年 3 月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 衣料の生地染色が中心であったが、海外との競争により現在は縮小している。15年前に現在の社長になってから、その技術を生かして非衣料・非繊維（オートモーティブ、エレクトロニクス等）の事業分野を広げており、現在売上の8割を占める。
- オートモーティブ事業を中心に、現地生産現地供給を目的として自動車メーカーの海外進出にあわせて海外に生産拠点を設けている。
- 衣料関連は高付加価値化を進めるとともに、オリジナルのファッションブランドを展開し、製造小売事業にも進出している。

(3) 雇用形態・性別従業員数

- 正社員数は1,733名（男性1,268名、女性465名）であり、そのうち約800名が生産職である。パート・アルバイト43名、契約社員150名、派遣・請負労働者266名（うち約40名が派遣）である。正社員の平均年齢は38～40才である。
- 非正規社員の仕事：パート・アルバイトは工場と販売が半々であり、契約社員は工場をメインにデザイナーや営業等もいる。派遣は事務と工場、請負は工場で働いている。
- 非正規社員や業務委託の活用：2001年に55才以上の早期希望退職を行ったことを機に、同じ頃から派遣・請負等の産業が成長してきたことから、非正規社員や業務委託の活用を始めた。現在各工場の労働者全体に占める割合が20%程度であり、ここ2～3年で比率が高まっている。当初はいれかえが激しい、接し方がわからない、仕事を覚えてもらえないなど苦労があったが、工場が活用ノウハウを蓄積してきた。今後正社員との仕事の区分けを吟味し、さらに比率を高めていきたい。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-8 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用数が最大であった年： 1992年4月	2004年4月	今後の採用計画
正社員	A.正社員計（B+C）	233名	31名	維持
	B.新規学卒者計	192名	27名	維持
	高卒	54名	7名	増加
	大学・大学院・短大・高専卒	134名	20名	維持
	専門学校卒	4名	0名	減少
C.中途採用者計		41名	4名	維持

（出所）D社提供資料

- 定年退職者の人数分の補充をしておらず、正社員数を絞ってきている。今後団塊世代が定年を迎えるにあたっては基本的に要員補充は非正規・業務委託活用で行う方針である。

2004年4月にグループ内に人材派遣会社を立ち上げ、退職者のスキルも活用している。

- 短大卒・高卒者が担っていた事務は派遣におきかえており、2000年以降事務の正社員採用は行っていない。
- 中途・新卒の比率：新卒がメインであり、中途採用はスキル重視で、よい人がいれば採るとのことである。
- 学歴別の比率：2004年4月は高卒7名、大学卒等20名だが、今後は地元採用の場合、高卒10名程度、大学卒等20名程度にしていきたい。なお、2000年以降短大卒採用は行っていない。
- 離職：全体として離職率は非常に低く、特に高卒者は低い。

(2) とくに高卒採用について

- 1992年が高卒採用のピークであった。当時は現業職（オペレーター、製品検査）がメインだが事務職もいた。現在は現業職のみである。
- 以降1994年～1997年、2000年と2001年は高卒採用を休止したが、2002年以降高卒をだいたい10名程度採りつづけるようにしている。これは各工場1人程度の配属というイメージである。
- 採用再開の理由：アウトソーシングを進めた結果、現場から技能継承に関する危機感があがってくるようになり、技能継承のコア及び幹部社員として高卒採用が必要だと判断したためである。
- 高卒採用者への期待：92年頃は、ラインの1人として一人前になってほしいという期待であったが、採用再開後は技能伝承のコア、工場の管理を含め、幹部としての活躍を期待している。
- 大卒者には、ものづくり以外でも営業・販売や研究開発職等における活躍を特に期待しているが、やはり、製造現場の幹部候補としては、早い時期に入社し、様々な機械の特性を学んだ高卒者に期待している。
- 高卒者の採用活動：福井県下の10数校と昔からつきあいがあり、採用を休止した時期があっても、よい関係は崩れていない。優秀な生徒が2倍程度紹介されてくる。高校の先生方には、しっかりと挨拶ができ、礼儀正しい人がよいと伝えている。運動系の部活等組織にいた経験がある者が工場でもなじみやすい。
- 高卒者の離職：ここ2～3年ひとりもやめていない。採用人数が減った分、工場長自らが十分にサポートし、工場全体としても高い期待をもって目をかけて育てていこうとしていることもモチベーションを維持・向上させている要因のひとつではないか。
- 高卒者に対する印象：やや線が細くキャラクター性が弱くなってきている印象がある。

3. 入社後の育成（おもに高卒採用者について）

- 新規高卒者は欠員補充ではないので、将来の戦力としてある程度余裕をみて大事に育て

ている。

- まず、入社後2週間本社で集合研修を行い、4月下旬に各工場に配属される。その後の育成は基本的に各工場に任せているが、5・6月の少なくとも2ヶ月間程度は交代勤務ではなく、日勤で、一つの機械にかかりきらせるのではなく工場の全体像や安全面の知識を身につけさせてほしいと依頼している。現場では30歳半ば過ぎの係長が指導担当者としてついている。その後のローテーションの頻度は各工場さまざまである。工場間の異動もある。
- 一人前になるまで：3交替制であるため、機械のローテーションのメンバーに欠員が出た場合にいろいろな機械が使いこなせること、納期をみながら生産計画をたてることなどトータルの管理を各係の代表として行う係長になるのにだいたい12～13年かかる。

(調査日：2004年8月20日)

3.5 食料品製造業E社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：ビール・医薬品等の製造・販売

設立：1907年

資本金：1,020億4,579万円

正社員数：5,771名（2003年12月現在） 平均年齢40.7歳，平均勤続年数17.9年

売上高：961,830百万円（2003年3月），999,920百万円（2002年3月），
1,028,403百万円（2001年3月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 酒類市場の成熟に伴い、近年医薬品がのびている。医薬事業はまだのびしろがあり、今後も拡大予定である。

(3) 雇用形態別従業員数

- 正社員数は5,771名である。
- 非正規社員の人数は正確に把握していないが、全社では約400名程度である。正社員を活かす方針であり、非正規社員は正社員退職時の補充と考えている。
- 業務委託の活用：2000年頃から業務委託の活用が進み、現在工場の敷地内の仕事の半分以上は業務委託となっている。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-9 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1992年4月	2004年4月	今後の 採用計画
正社員	A.正社員計 (B+C)	590名	164名	維持
	B.新規学卒者計	480名	137名	維持
	高卒	101名	17名	維持
	大学・大学院・短大・ 高専卒	379名	120名	維持
	専門学校卒		0名	維持
C.中途採用者計	110名	27名	維持	

(出所) E社提供資料

- 要員計画は、現場の声を聞き、工場と調整しながら本社主導で生産統括・人事担当が決める。
- バブル前後は全体の採用数を増減させていたが、今後5年くらいは業績に係わらず130～140人程度を維持し将来の基幹要員を確保しようとしている。酒類市場の成熟に伴い、配属先は医薬カンパニーが多くなっている。
- 一般事務の採用は休止している。事務は集約、コンピューター化が進み、総量が減ったため、正社員の補充をしなくてもよい状態である。なお、派遣はごく周辺業務をわずかに担うのみであり、基本的には短大卒・大卒・高卒の既存社員が現在も事務作業にあたっている。既存社員の業務のレベルは、作業の段取りをする基幹作業から単純作業まで幅広いが、高卒で基幹作業を担っている人もいる。
- 中途・新卒の比率：新卒がメインである。
- 学歴別の比率：高卒20名程度、大学・大学院・短大・高専卒120名程度であり、今後も維持を予定している。なお、医薬カンパニーの研究開発・MR・営業要員は大卒以上である。
- 離職：人を大切に育てる風土によるためか、全体として離職率は非常に低い。

(2) とくに高卒採用について

- 1992年が高卒採用のピークであった。当時は本社や営業所の事務と工場ラインに配属しており、前者の方が多かった。現在は工場だけの配属である。
- 80年代の工場ラインの効率化（機械化・コンピューター化）に伴い、退職者の補充はせず採用をゼロにし、工場の要員を絞った時期があった（92年よりも前にゼロの時期があり92年のピークを経て95年にもう一度ゼロになった）。しかし年代別の要員構成を見直し、技能伝承の面からここ10年程度は基幹要員として20名程度を採り続けている。

- 高卒採用者への期待：工程管理，オペレーター，業務委託のリーダーとしての役割を期待している。この役割は短期契約社員や業務委託で代替することは考えていないが，短大や大学卒で代替することはまったく考えていないわけではない。ただし，期待する人物が高卒で採れる間は代えるつもりはない。
- なぜ高卒者を採用するか：仕事のマッチングが最大の理由である。大卒は新しい技術開発向きが多く，高専卒は技術サポート等を好む傾向がある。工程管理やラインの仕事等はものづくりが好きであることがなによりであり，また日々新たなことを行うのではなく，一つひとつにきっちりと丁寧に取り組み，経験を蓄積して技能を身につけていく仕事に高卒者の思考があっていると感じる。即ち，高卒者の魅力はコスト面ではなく，「ものづくりが好きであること」，「持久力」，「継続力」であると考えている。
- 高卒者の採用活動：工場の総務部が，地域の高校・ハローワークとの関係をもって採用活動を行う。採用する高校の数は増やしている（工業・商業・普通科と様々）。2人採用したい場合に4人推薦を受け選抜するという形が増えている。とくに要請がなければ，インターンシップや工場見学等は行わない。
- 高卒者の離職：20人中1年に1人程度しか辞めない。地域に根差した工場づくりをしており，地域の代表のような形で高い動機づけを持って入社する者が多いこと，多少つらいことがあっても地域の人たちからの応援も得られることによるものだと考えられる。
- 高卒者に対する印象：世の中全体では優秀な人が少なくなったと感じるが，当社にくるレベルは変わっていない。
- 高卒者の採用活動のポイント：上記の高卒者に求める能力が高校の先生にしっかりと伝わっていることがポイントであり，地域での高校の先生との信頼関係が重要だと考えている。

3. 入社後の育成（おもに高卒採用者について）

- 昔はいろいろな仕事を経験させ，身体で覚えさせて育てていたが，現在は業務委託の活用が進み，高卒正社員の仕事は工程管理・オペレーター業務しか残っていない。しかし最初の1年くらいは現場作業を体感させてから，工程管理等の研修を行うようにしている。
- 80年代くらいまでの育成の流れ：OJTメインでひとつの職場で様々な仕事を経験させ，4～5年で別の職場にうつるといのがよいキャリアと考えられていた。3～10年上の先輩が指導担当として密な指導を行っていた。
- 現在の育成の流れ：入社後3ヶ月の新人研修を経て，最低1年間は現場を経験させる。職場の統合が進んでおり，例えば醸造工程であれば4つの職場を集中管理するようになっており，3ヶ月ずつ4つの現場を経験させる。工場にゆとりがなくなったこと，より早期に全体的な工程管理を学んでほしいという期待から，Off-JTも充実させている。Off-JT

3ヶ月→OJT1ヶ月等適宜組み合わせている。2年目から工程管理やオペレーターとしての仕事をさせるようになる。なお、高卒正社員のベテランが指導担当として仕事上の指導にあたるだけでなく、様々な相談相手となる。さらに育成担当副工場長が年に2回は面談を行ってフォローしている。

- Off-JT（テクニカルアカデミー）：集中管理を進めた結果、コンピューターや知識ではできないOJTで覚えさせてきたことがおろそかになったという反省があったこと、また工場の中で教えられる人が少なくなってきたこと、さらに新卒者への期待のレベルが高まる一方で早期戦力化が必要になったことから、90年代に設立した。高卒の技能、大卒の技術教育を担う。テクニカルアカデミーで同期が定期的集まることになり、コミュニケーションの場にもなっている。

（調査日：2004年7月16日）

3.6 化学製品製造業F社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：インテリア製品の製造・販売

設立：1919年

資本金：68億55百万円

全労働者数：887名（2004年8月現在）

売上高：55,182百万円（2004年3月）、55,245百万円（2003年3月）、
55,748百万円（2002年3月）、61,947百万円（2001年3月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 床材のメーカーとしてスタートし、トータルインテリアメーカーを目指し、壁・窓まわりに進出してきた。
- 現在プラスチックの床材が売上の40%、カーペットやカーテン等繊維系の商品が35%である。床材・カーペット等の得意分野を維持するとともに、壁紙やカーテン等後発分野を拡大していきたい。

(3) 雇用形態・性別従業員数

図表Ⅲ-10 雇用形態・性別従業員数

	全労働者数	正社員	非正規社員※工場は含まない		
			パート・アルバイト	契約社員	派遣労働者
全体	887名	774名	21名	21名	71名
男性	626名	618名	4名	3名	1名
女性	261名	156名	17名	18名	70名

（出所）F社提供資料

- 正社員数は 774 名であり、平均年齢は男性 42.2 歳、女性 32.7 歳である。ピーク時は約 1,400 名であったが、その後 2000 年にいったん新卒採用をゼロにし、希望退職を募るなど社員数を絞ってきている。
- 非正規社員の仕事：表内の分はデスクワークであり、事務が中心である。工場分は各工場の人事担当が把握している。
- 正社員と非正規社員の比率：業務内容を分析し、非正規社員の比率を高めていく予定である。既に事務部門は IT 技術によって効率化が進み、派遣労働者が台頭している。
- 請負の活用：4～5 年前から各工場の人事担当の裁量で、工場で請負を活用しはじめ、現在全体の 1 割以上を担っている。今後もこの割合を維持していく予定である。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-11 採用実績と今後の採用計画

		1990 年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1991 年 4 月	2004 年 4 月	今後の 採用計画
正 社 員	A.正社員計 (B+C)	178 名	27 名	維持
	B.新規学卒者計	92 名	15 名	維持
	高卒	12 名	6 名	維持
	大学・大学院・短大・ 高専卒	80 名	9 名	維持
	専門学校卒	0 名	0 名	維持
	C.中途採用者計	86 名	12 名	増加
非 正 規 社 員	パート・アルバイト	—	—	増加
	その他	4 名	1 名	増加

(出所) F 社提供資料

- 91 年頃はバブル期で大量採用していたが、近年 15 人程度の採用であり、今後も維持していく予定である。なお、派遣への代替が進んだため、短大や大卒女性等の一般事務職を採らない年がでてきている。採っても 3～4 人である。
- 総合職（大卒以上）・一般職（短大卒以上）・技能職（高卒以上）でコース別採用を行っている。一定の職能資格になると（だいたい 26 歳くらいから）試験を受けて技能職・一般職から総合職に転換することができる。
- 中途・新卒の比率：近年中途採用を増やしてきているが、新卒がメインであることには変わらない。
- 中途採用：専門スキルを持った人を社外から採用するものと、製造部門のパートの正社員登用、事務部門の派遣の正社員登用が含まれている。中途採用は学歴不問なので、高

卒も含まれる。

- 学歴別の比率：2004年4月は高卒6名，大学・大学院卒9名であり，今後もその比率を維持していく予定である。
- 離職：アットホームな企業風土によるためか，学歴によらず3年で10%程度と低い。男性正社員では定年を迎えるまでに多くの者が残っている。

(2) とくに高卒採用について

- 1991年が高卒採用のピークであり12名採用した。以後新卒採用を一切行わなかった2000年を除き，概ね一桁の採用である。1991年当時は現業+事務職であり，現在は現業職のみである。ただし，希望者は少ないものの，入社後総合職に転換して活躍する者もある。
- 高卒採用者への期待：90年代初頭よりも，期待する仕事の幅が広がってきている。工場の要員を絞っている上，以前は大量生産だったが，近年は多品種少量生産であり，これに対応できる多能工として，複数のラインの仕事ができるようになってもらいたい，そしてその技能を継承して行ってほしいと思っている。また，各工場には，工場長－課長－係長－主任－主任補というピラミッドがあるが，マネジメント能力があれば係長クラスでの活躍も期待している。
- 今後，直面してみなければわからないが定年延長により新卒を採りにくくなるのではないかと懸念しているが，全社として技能継承のために基本的に高卒新卒採用は続けていく予定である。
- 高卒者の採用活動：これまでは，工業高校との関係が深かったが，最近は普通科を含めて高校側から採ってほしいという依頼がくるようになり，人物本位で採用している。協調性を重視しており，学校にも望む人物像は伝えている。よい人材が推薦されてきており，ある程度満足している。過去からの学校とのつながり，需給バランスがあるので今後も技能職は高卒採用とする予定である。
- 高卒者に対する印象：体育会系のクラブに入っていた者が多く，礼儀正しく協調性もある。

3. 入社後の育成（おもに高卒採用者について）

- 入社後3日間合宿でマナー研修を行った後，工場で2週間合宿による安全教育を行う。技能職の2週間の合宿は初めての試みであるが，同期同士でコミュニケーションをとってもらうこと，チームワークを深めることを目的として行った。その後配属となり，OJTメインで育成していく。
- 配属後は工場ごとに育成責任を持たせている。多能工化が進んでいるので以前よりもローテーションで確実にまわしていくようにしている。聞かなくても一人でだいたい仕事ができるようになるのに10年弱かかる。

（調査日：2004年8月19日）

3.7 化学製品製造業 G 社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：合成樹脂，樹脂製品，化成品，合成繊維，食品，医薬品・医療機器，電子材料，合成繊維の製造および販売

創立：1949 年

資本金：330 億 46 百万円

全従業員数：3,480 名（2004 年 8 月現在，除く出向社員）

売上高（連結）：400,200 百万円（2003 年 3 月），372,200 百万円（2002 年 3 月），
355,500 百万円（2001 年 3 月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 創立当初から高分子・発酵・合成の 3 つの技術をベースに，多様な事業を展開してきたが，現在は既存事業の強化を図るとともに，ライフサイエンス，エレクトロニクス，機能性材料・高機能性樹脂関連事業を高付加価値事業として位置付け，発展させていく。
- 1997 年頃からグローバルな規模で競争が激化する中，効率化政策に重点をおき，要員については採用抑制気味であったが，事業の将来展望の目処付けのもと，2004 年より成長路線へ戦略転換を行い，研究職，製造職を中心に要員の拡大を図りつつある。

(3) 雇用形態・性別従業員数

- 全従業員数は 3,480 名（除く出向社員）である。うち正社員が 3,140 名（男性 2,910 名，女性 230 名。製造職が 1,200～1,300 名），非正規社員（嘱託社員 100 名，派遣社員 240 名）となっている。正社員の平均年齢は約 40 歳，平均勤続年数は 18～19 年である。
- 今後は正社員，非正規社員とも増加させ，全体の要員を増やしていく方向にある。
- 非正規社員の仕事：製造，研究，スタッフ業務など多岐にわたる。
- 請負の活用：国内 4 工場において，要員構成は製品により異なるが，各工場の勤労部門・人事部門の管理のもと，最近は多いところでは 5 割以上請負を活用しており，今後も増える見込みである。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-12 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用数が最大であった年： 1998年4月	2004年4月	今後の採用計画
正社員	A.正社員計 (B+C)	不詳	103名	維持
	B.新規学卒者計	133名	54名	維持
	高卒	61名	0名	増加
	大学・大学院・高専卒	72名	54名	維持
	専門学校卒	0名	0名	維持
C.中途採用者計	不詳	49名	維持	

(出所) G社提供資料

- 採用数は、1990年頃から増やし、1998年をピークに、その後は抑制している。今後は要員増の方向であり、今後3年間は100名程度の採用を継続する予定である。
- 中途・新卒の比率：近年製造職、研究職を中心に中途採用が増えてきている。
- 中途採用：要員ニーズは製造職、研究職が強く、その背景はライフサイエンス、エレクトロニクス関連事業に関わる生産強化、研究強化にある。人材要件は、製造職については業務に関わる基本的な知識（化学系、機械系、電気系）や経験、および仕事に対する前向きな姿勢、粘り強さ、コミュニケーション力を、研究職についてはこれに加え、当該専門分野に関わる高度な専門性を重視している。いずれも学歴不問である。なお、製造職は30歳前後の高卒者が多い。
- 学歴別の比率：2004年4月は高卒0名、大学・大学院・高専卒が54名であるが、今後高卒採用を再開し継続していく予定である。なお、1990年代前半は高卒採用数が大卒採用数を上回っていた。
- 学歴別の仕事：大学卒以上は事務、研究、技術業務、高専卒は製造、設備業務、高卒は製造業務が主な仕事となっている。
- 離職：新卒採用では高専・大卒は3年で1割程度、高卒者の離職率はそれに比べ、やや高い。中途採用では、特に製造職が高く、1年以内に2～3割程度である。

(2) とくに高卒採用について

- 採用数全体のピークは1992年頃であるが、高卒採用は1998年がピークであり61名採用した。以降2001年まで数を絞りながらも採用を継続していたが、2002年～2004年は採用を休止していた。2005年4月より採用を再開予定である。高卒者は製造職として採用するが、入社後はこれに限定されず、本人の希望・経験・適性により、技術、生産管理、研究、事務等への異動が可能であり、キャリアは多様である。
- 高卒者への期待：高卒者への期待はモノづくりの第一線を支えることである。但し、昨今のモノづくりは高度化・複雑化しているため、現状に満足することなく専門力を強化

するなど自らの能力開発の機会を継続的に求めて欲しい。

- 高卒採用を休止した理由：効率化政策を背景とした採用抑制傾向に加え、顧客ニーズの多様化、技術革新のスピード化等に伴う製造業務の高度化・複雑化に対応するためにはより高度な専門性が必要との判断のもと、製造職の採用は高専卒者に比重を移した。
- 高卒採用を再開する理由：ライフサイエンス、エレクトロニクス関連事業の需要増に伴い製造職の要員ニーズが急激に高まる一方、高専卒者の大学編入など進学率が上昇するとともに、若者のモノづくり離れ傾向が強まり、高専卒者のみでは製造職の要員確保が極めて困難になった。
- 再開にあたっての課題：4年間の採用中止期間があるため、入社後の育成システムを再構築する必要がある。特に、製造現場の高度化・複雑化への対応として専門力の強化を図るとともに、モノづくり離れなどを背景とした早期退職を未然に防ぐことが重要課題である。
- 高卒者の採用活動：工業高校を中心に行っている。4年間の採用中止期間があるため、高校の状況把握、高校との関係再強化から取り組んでいる。人材要件は、仕事に対する前向きな姿勢、粘り強さやコミュニケーション力などを重視して進める。
- 高卒者に対する印象：高卒者に限らず、若者全般にモノづくり離れ、交替勤務離れが進んでいると思われる。「石の上にも3年」と言われるが、どのような仕事であれ、やりがいや楽しみを感知するには一定の時間と努力が必要と考えるが、この点においては確実に耐性が低下している印象を受ける。

3. 入社後の育成（おもに高卒採用者について）

- OJT を促進するため、若手先輩社員からマンツーマンで指導させる指導員制をとっている。1年目は初任研修と位置づけ、OJT 目標書を上司・指導員・受講者で共有しながら基本的な仕事の進め方や専門スキルを体得させる。
- Off-JT は、工場独自に必要な知識・スキルを習得させていたが、今後はこれに加え、早期退職防止も視野に入れ、仕事観の醸成や同期同士あるいは先輩社員との人間関係強化を狙ったプログラムも導入する予定である。
- 人事制度は成果・能力主義をベースにしており、長期に人材を活用していくことを第一におき、その上で学歴・年齢を問わず、能力がある者には機会を与え、成果をあげた者には報酬で報いる仕組みとしている。但し、若手社員については成果の賃金への反映を比較的緩やかな設計とし、能力開発にウェイトをおいた運用を行っている。特に、入社後1年間は初任研修として位置付け、同期に賃金の格差は設けず、社会人としての素養や基本的な仕事の進め方を徹底して習得する期間としている。

（調査日：2004年8月19日）

3.8 陸運業 H 社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：運輸・倉庫業

創業：1950年に総合電機メーカーのグループ子会社として発足した。

資本金：168億200万円

全労働者数：2,800名（単体，2004年6月現在）

売上高：193,201百万円（2003年3月），196,878百万円（2002年3月），

211,304百万円（2001年3月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 親会社グループの大型商品の物流がメインであったが，親会社グループの苦戦を背景に，1985年以降親会社グループ外の取引の受注拡大に注力し現在では，グループ以外の売上が全体の売上に対し6割超を占めるようになった。
- 1995年頃，トップと現場の声をもとに，グループ全体の役割分担の再検討を行い，本体は実際にお客様と顔をあわせる営業と現場との調整業務，グループ子会社は安定的に作業を消化する役割と位置づけ，積極的に現場作業部門のグループ子会社への業務移管を行い人件費の軽量化を図った。
- 今後，システムの開発力とその正確な運営力を生かし，より小型で消費者に近い商品（コンビニ等流通系事業）や，医療福祉系に関する3PL事業の比重を高めていく予定である。

(3) 雇用形態・性別従業員数

- 単体での全労働者数は2,800名（男性2,523名，女性277名）である。うち正社員が2,759名（男性2,523名，女性277名），非正規社員（概ね事務系の準社員）が41名（男性7名，女性34名）となっている。正社員の平均年齢43歳，平均勤続年数25年である。
- グループ全体では正社員4,500（減少傾向），正社員以外10,000（増加傾向）である。
- グループ全体の正社員以外の内訳はアルバイト・パート6,000（倉庫内の単純な仕分け等，主婦メイン），地域ごとに委託している運送業者の従業員4,000である。特殊技能や経験・知識を必要とする作業案件（重量物輸送・据付のような機工系作業）が減り，より自動化の進んだ倉庫内軽作業が増加し，荷扱いに対して知識や経験があまり必要なくなってきたことからアルバイト・パートの活躍の場が広がった。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-13 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1992年4月	2004年4月	今後の 採用計画
正社員	A.正社員計 (B+C)	302名	46名	維持
	B.新規学卒者計	276名	45名	減少
	高卒	196名	0名	維持
	大学・大学院・短大・ 高専卒	67名	45名	減少 (30~35)
	専門学校卒	13名	0名	維持
C.中途採用者計	26名	1名	増加 (約15)	

(出所) H社提供資料

- 新卒採用数：1995年頃のグループ全体の役割分担見直し以降、業況に係らず年齢バランスの維持を考慮して、年間50名採用を維持しようということになった。つまり、要員計画は売上げや業績、現場のニーズによって決まるわけではなく当面一定である。
- 中途・新卒の比率：現在新卒メインであるが、今後若干新卒減少、中途増加を予定している。親会社グループに支えられていた頃は社内で育成する余裕があったが、グループ外との取引が増えたことに加え、今後医療系等新規分野に進出するにあたり、中途のウェイトを高めたいと考えている。いろいろな業界で苦労した経験も重要である。
- 学歴別の比率：大卒者等と高卒者、それぞれメインとなる仕事内容が分かれている傾向があり、高卒者が主に担当していた現場管理業務に新人を投入する社内ニーズが減り、より営業専門部門や技術研究開発部門への社内ニーズが増加したため、95年頃から高卒採用は原則として休止した（減少傾向ではあるが高卒採用実績はその後もあり）。今後も大卒・高専卒を中心とした採用を予定している。

(2) とくに高卒採用について

- 1992年が高卒採用のピークであった。高卒で採用した者は事務職女性が多く、現在はほとんど残っていない。男性については運転手や倉庫の荷扱い等の技能系として採用していたが、転職した者が多く、こちらも現在残っている者は少ない。本体で活躍しつづけている者は、現場管理者となっている。なお、高卒者はもともとミスマッチが多く、定着率はよくなかった。
- 高卒採用を休止した理由：1995年のグループ全体の役割分担の見直しにより、技能系は本体（当社）から国内13社の陸運関係のグループ会社に移管（転籍もあった）し、当社では技能系の採用はしなくなった。また、事務職は準社員等が担うようになっており、もともと高卒新人が担当する現場管理部門関係の簡易事務要員としての採用ニーズはなくなってきた。

- また、もともと高卒がメインとして担っていた仕事をグループ会社に移管したわけだが、現在グループ会社でもコスト、運営・機能面から高卒者はほとんど採用していない。運転業務は競争力を考えて地域の運送業者への委託や主要拠点間の路線は他社との業務提携にシフトし、倉庫内業務は薄利多売の商品を扱うようになってきたことに伴い正社員から主婦パートにシフトしたためである。また、現場管理者については、早期に現場力を強化する必要性から大卒者を充てるようになった。よって、グループ全体としても今後高卒者の採用ニーズが拡大することは予想されない。
- グループ内の物流が大半を占めていた時期は、安定受注で急速な変化を求められない状況と言えたが、現在は本体としては「より早期に現場を維持」することが重要になってきた。多面的に仕事ができる「小さな経営者」を育成したいと思っている。こういう期待には、高卒者よりも専門的研究を経てきた大卒者の方がより応えられるのではないかと考える。
- 大学4年間で、いろいろなゼミやサークルで様々な人とコミュニケーションをとったり、考える経験を積んでいるか否かということが大きい。

(調査日：2004年7月13日)

[追記]

なお、H社は調査後、大きく採用計画のあり方を見直し、従来主流を占めてきていた大卒一辺倒の採用計画から、外国人、障害者雇用等の多種多様な人材の雇用・活用を人材施策に盛り込んでいる。その一環として、現場部門を中心とした受け入れニーズに高卒新人のニーズもあることから、高卒新人の採用についても前向きに検討している。

3.9 小売業I社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：ホームセンターの経営

設立：1952年

資本金：149億4,800万円

全労働者数：11,229名（2004年6月現在）

売上高：165,777百万円（2003年3月）、159,608百万円（2002年3月）、
157,569百万円（2001年3月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- もともと石油販売からスタートしたが、関連事業は横ばいで、現在は拡大したホームセンターの売上が9割を占める。
- 1997年に財務状況改善にあわせ、店舗の人員体制の見直しを実施した。
- 現在ホームセンターは189店あるが、今後小型店をスクラップしながら、宮城から兵庫

の範囲で店舗数を増やしていく方針である。

(3) 雇用形態・性別従業員数

- 全労働者数は 11,229 名（男性 3,221 名，女性 8,008 名）である。うち正社員が 1,471 名（男性 1,471 名，女性 56 名），パート・アルバイトが 9,625 名（男性 1,798 名，女性 7,827 名）となっている。正社員の平均勤続年数は約 11 年である。
- 平均的な店舗の人員構成：正社員 10 人，パート・アルバイト 60～80 人といった規模であり，70～75%がパート・アルバイトとなっている。正社員は発注からクレーム処理まで担当部門全体をみているが，パート・アルバイトは部門の中でもより小さな単位を担当している。
- 正社員とパート・アルバイトの比率：正社員は減少傾向にあり，パート・アルバイトは増加傾向にある。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-14 採用実績と今後の採用計画

		1990 年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1993 年 4 月	2004 年 4 月	今後の 採用計画
正社員	A.正社員計 (B+C)	117 名	100 名	維持
	B.新規学卒者計	117 名	94 名	維持
	高卒	45 名	0 名	維持
	大学・大学院・短大・ 高専卒	52 名	94 名	維持
	専門学校卒	20 名	0 名	維持
	C.中途採用者計	0 名	約 100 名	維持
非正規社員	パート・アルバイト	27 名	635 名	維持
	その他	1 名	0 名	維持

(出所) I 社提供資料

- 要員計画は経営計画（予算）と各店舗の状況を加味して立案している。
- 中途・新卒の比率：以前は新卒メインであったが，現在新卒と中途を同数程度採用しており，今後も維持する予定。社内全体では新卒が 6 割，中途が 4 割程度いる。
- 学歴別の比率：社員の一体感を重視し，学歴別に仕事は区別しておらず，教育制度も共通である。1997 年の店舗の人員体制見直しに伴い，高卒採用を休止しており，今後も今のところ大学・高専卒のみの採用を予定している。
- パート・アルバイトの正社員登用制度：なし。正社員希望者は中途採用にて応募を受け

付けている。特にパート・アルバイト経験があるから有利ということはない。中途 100 名のうち数名はパート・アルバイト経験者であり、そのうち高卒は 1 人程度である。

(2) とくに高卒採用について

- 1993 年が高卒採用のピークであった。
- 高卒採用を休止した理由：1997 年に大卒と比較して即戦力になりにくいこと（立ち上がりに時間がかかること）、離職率が高いこと（3 年で 50%程度であった）という理由から、高卒採用休止を決めた。また、必要な人員が大卒者で賄えるようになってきたという事情もある。
- 大学 4 年間友達と遊んでいるか否かが大きい。中学高校時代の仲間との関係のみで（結果的に転勤をしたくない等の希望も出てくる）、自分の世界にこもりがちであり、新たな人間関係を構築する能力が弱い傾向がある。店舗が忙しくなっており、最初の 3 年間で社会人になりきれないと、だんだん孤立して居場所がなくなるということになる。
- 現在、高卒で正社員採用して活躍している人も多い。概ね 1~2 年大卒者よりも昇進が遅くなるが、仕事の面でも育成の面でも学歴問わず機会は一律であり、店長として大卒者を指導している人もいる。大卒者よりも下積みが長い分、指導に長けているともいえる。

（調査日：2004 年 7 月 14 日）

3.10 銀行業 J 社

1. 企業概要

(1) 概要

事業内容：普通銀行業務

設立：1920 年

資本金：1,882 億 2 千 3 百万円（2004 年 3 月）

全労働者数：7,358 名（2004 年 5 月現在）

経常収益：247,415 百万円（2004 年 3 月）、238,263 百万円（2003 年 3 月）、
260,450 百万円（2002 年 3 月）

(2) 業況と経営戦略の特徴

- 1999 年頃に業績が悪化、公的資金を導入した。全体の経費削減、リストラクチャリング、営業力・収益力強化を進め、公的資金を完済し、これから組織をさらに活性化していくとしている。
- 地元にて全ての経営資源を集中させる方針である。
- お客様との直接対話を重視し、支店を増やしていく予定である。

(3) 雇用形態・性別従業員数

図表Ⅲ-15 雇用形態・性別従業員数

	全労働者数	正社員	非正規社員	
			パート・ アルバイト	派遣労働者
全 体	7,358 名	3,560 名	388 名	3,410 名
男 性	2,366 名	2,309 名	0 名	57 名
女 性	4,992 名	1,251 名	388 名	3,353 名

(出所) J社提供資料

- 非正規社員の活用：ローコスト・オペレーションに向け、1995年頃からテラーや第2線の事務を派遣にシフトしていった（ローカウンターテラーは正社員）。グループ会社・関連会社として派遣会社を擁している。また、1998年頃から定期的な集金等の渉外業務でパートを活用している。現在、融資決済機能のない各店舗では、支店長、役席、ローカウンターテラー数名だけが正社員であり、残りはパートタイマー・派遣社員である。

2. 採用

(1) 採用実績と今後の採用計画

図表Ⅲ-16 採用実績と今後の採用計画

		1990年以降で高卒採用 数が最大であった年： 1992年4月	2004年4月	今後の 採用計画
正 社 員	A.正社員計 (B+C)	463 名	148 名	維持
	B.新規学卒者計	463 名	148 名	維持
	高卒	88 名	0 名	維持
	大学・大学院・短大・ 高専卒	375 名	148 名	維持
	専門学校卒	0 名	0 名	維持
	C.中途採用者計	0 名	0 名	増加

(出所) J社提供資料

- 要員計画は経営企画部門で立案、総合職一般職それぞれの人数が決まり、実際の採用は人事が行う。
- 採用数：1999～2001年は一般職の新卒採用を行わなかった。ここ2～3年は150名程度の採用であり、今後もこの規模を維持する。
- 総合職と一般職の比率：近年総合職50名、一般職100名程度となっている。総合職は転勤があり、幹部候補生の位置づけである。一般職から、試験を受けて総合職に転換することができる。
- 学歴別の比率：現在大学・大学院・短大・高専卒のみであり、今後も変える予定はない。高卒採用は1998年頃休止した。

- なお、今後年間数名ずつ中途採用も行うことを予定している。

(2) とくに高卒採用について

- 高卒者は、1985年頃までは総合職・一般職の両方として採用していたが、それ以降は全て一般職採用となっていた。1992年が高卒採用のピークであり、当時高卒で入社した人は現在も多く残っており、主にローカウンターテラーとして活躍している者が多い。
- 高卒採用を休止した理由：そもそも業績悪化に伴い、一般職の新卒採用自体を行わなかった1999年～2001年のあと、採用が復活しなかった理由としては、IT化等によりそれまで高卒一般職が担っていた単純な事務作業が非正規社員にシフトしたこと、より即戦力志向になってきたため、知識や経験・マナー等の点で短大卒以上の学歴の者を優先するようになったこと、進学率の高まりにより、求める能力を満たす人が大学に進学するようになってきたこと等があげられる。なお、現在新卒150名は高卒まで手を広げなくても必要な人材が確保できている。

(調査日：2004年8月4日)

第IV部：資料編

若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査 ＜企業調査＞

～調査ご協力のお願ひ～

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、当機構の活動につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

当機構は厚生労働省職業安定局雇用政策課からの要請を受け、今後の若年労働対策を検討する際の資料とすることを目的に若年労働市場の現状及び将来見通しに関する調査研究委員会（下記メンバー）を発足させて研究を進めております。この度、その一環として、企業における若年労働者の採用戦略、要員管理および育成方針の現状を明らかにするために、貴企業の本社の人事担当あるいは労務担当の方を対象にアンケートを実施することといたしました。大変お忙しい中誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

なお、ご回答頂きました内容はすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が他に漏れることは一切ございませんことをお約束致します。

また、調査結果をご希望の方には、結果の概要をお送りいたします。ご希望される方は、別紙の記入用紙にご送付先をご記入ください。

敬具

平成 16 年 10 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

＜若年労働市場の現状及び将来見通しに関する調査研究委員会＞

佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授（研究主査）
上西 充子	法政大学キャリアデザイン学部 助教授
佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所 客員助教授
堀田 聰子	東京大学社会科学研究所 助手
松淵 厚樹	労働政策研究・研修機構 主任研究員
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員

＜調査票の内容についてのお問い合わせ先＞

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
雇用戦略研究部門
（対応日時：月～水、金 午前 10 時～午後 5 時）
TEL: 03-5991-5045 FAX: 03-5991-5074
担当： 原

■ 調査票のご返送については、下記の調査機関までお問い合わせください。
株式会社 日経リサーチ
〒101-0048 東京都千代田区神田司町 2-2-7
パークサイド 1 ビル
TEL: 03-5296-5120 FAX: 03-5296-5124
担当： 森、曾根原

＜ご記入上のお願ひ＞

- 本アンケートは、貴企業の本社の人事担当あるいは労務担当の方がご回答ください。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、（ ）や の中に具体的にご記入ください。
- 本アンケート調査の回収および統計処理は、(株)日経リサーチに委託しております。アンケート回答後は、同封の返信用封筒（切手不要）にて 11月12日（金）までに(株)日経リサーチへご返送ください。
- また、調査結果をご希望の方には、結果の概要をお送りいたします。ご希望される方は、別紙の記入用紙にご送付先をご記入ください。

* 当機構は、昨年 10 月、旧日本労働研究機構（JIL）の解散に伴い発足した厚生労働省所管の独立行政法人です。国内外の労働問題や労働政策について総合的な調査研究等を行うことにより、労働政策の立案や労働政策の効果的で効率的な推進に寄与することを目的とした組織です。
<http://www.jil.go.jp/>

I. 新卒採用（正社員）についてお伺いします。

※ 新卒採用者とは、前年度末に高校または大学を卒業し、当該年度に正社員として採用した従業員を指します。

問1 貴社では、過去5年間に、高卒と大卒の新卒採用をしましたか。（1つに○印）

- | | | |
|----------------------------|---------------------------|-----------|
| 1. 高卒と大卒の両方を採用 (55.1) →問2へ | 3. 大卒のみを採用 (15.8) →問5へ | 無回答 (1.4) |
| 2. 高卒のみを採用 (21.9) →問2へ | 4. いずれも採用しなかった (5.8) →問7へ | |

■ 過去5年間に新規高卒採用（正社員）を行っている企業にお伺いします

※ 新規高卒採用者とは、前年度末に高校を卒業し、当該年度に正社員として採用した従業員を指します。

→ 問2 現在、高卒の新卒採用者として、貴社が求めている水準の人材を採用できていますか。

(1つに○印)

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1. 十分採用できている (16.9) | 3. あまり採用できていない (15.5) |
| 2. ある程度採用できている (64.2) | 4. 採用できていない (3.3) 無回答 (0.1) |

問3 【この設問は、1990年代前半に高卒採用を行わなかった場合は回答しなくて結構です】

1990年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか。（1つに○印）

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------------|
| 1. 質が高くなっている (13.0) | 2. 変わらない (43.7) | 3. 質が低くなっている (28.7) |
|---------------------|-----------------|---------------------|

無回答 (14.5)

問4 【この設問は、1990年代前半に高卒採用を行わなかった場合は回答しなくて結構です】

貴社では、1990年代前半と比べて、現在の高卒の新卒採用者への仕事の割り振り方に変化がありましたか。以下の (a) ~ (c) について、それぞれ当てはまるもの1つに○印をつけてください。

(それぞれ1つに○印)

- | | | | | |
|---------------------|---|----------------|-----------------|----------------------------|
| (a) 高度な判断業務を任せる時期 | → | 1. 早まった (14.3) | 2. 変わらない (54.0) | 3. 遅くなった (15.8) 無回答 (15.9) |
| (b) 管理的ポジションに配置する時期 | → | 1. 早まった (10.1) | 2. 変わらない (56.6) | 3. 遅くなった (17.2) 無回答 (15.9) |
| (c) 任せる仕事の範囲 | → | 1. 広がった (23.5) | 2. 変わらない (50.0) | 3. 狭くなった (11.3) 無回答 (15.3) |

■ 過去5年間に新規大卒採用（正社員）を行っている企業にお伺いします
（新規大卒採用を行わなかった企業は、問7にお進みください）

※ 新規大卒採用者とは、前年度末に大学を卒業し、当該年度に正社員として採用した従業員を指します。

問5 現在、大卒の新卒採用者として、貴社が求めている水準の人材を採用できていますか。

（1つに○印）

1. 十分採用できている (10.9)	3. あまり採用できていない (19.3)
2. ある程度採用できている (66.7)	4. 採用できていない (2.0) 無回答 (1.1)

問6 【この設問は、1990年代前半に大卒採用を行わなかった場合は回答しなくて結構です】

1990年代前半と比べて、現在の大卒の新卒採用者への仕事の割り振り方に変化がありましたか。
以下の(a)～(c)について、それぞれあてはまるもの1つに○印をつけてください。

（それぞれ1つに○印）

(a) 高度な判断業務を任せる時期	→	1. 早まった (28.1)	2. 変わらない (47.3)	3. 遅くなった (8.6) 無回答(16.0)
(b) 管理的ポジションに配置する時期	→	1. 早まった (23.9)	2. 変わらない (48.7)	3. 遅くなった (11.3) 無回答(16.1)
(c) 任せる仕事の範囲	→	1. 広がった (36.3)	2. 変わらない (42.2)	3. 狭くなった (5.8) 無回答(15.8)

■ ここからは、すべての企業にお伺いします

問7 高卒で新卒採用した者で平均的な7年目の社員と、大卒で新卒採用した平均的な3年目の社員(いずれも25歳くらい)を思い浮かべてお答えください。

(a)～(i)についてそれぞれどちらが優れていると思いますか。なお、新卒採用を行っていない場合は、イメージでお答えください。(それぞれ1つに○印)

		高卒7年目の ほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目の ほうが優れている
(a) 定型業務の処理能力	無回答 (4.2)	1 (33.6)	2 (47.4)	3 (14.8)
(b) 担当業務に関する専門的な知識・技能	無回答 (4.0)	1 (26.8)	2 (36.1)	3 (33.1)
(c) 達成意欲・チャレンジ精神	無回答 (4.2)	1 (11.4)	2 (57.8)	3 (26.6)
(d) 思考の柔軟性	無回答 (4.2)	1 (5.5)	2 (45.5)	3 (44.8)
(e) 対立意見やものごとをまとめていく調整能力	無回答 (4.1)	1 (6.7)	2 (38.0)	3 (51.2)
(f) 人のいうことを聞き、理解する能力	無回答 (4.0)	1 (9.1)	2 (48.0)	3 (38.9)
(g) 仕事の仕方を改善する能力	無回答 (4.1)	1 (8.7)	2 (46.6)	3 (40.7)
(h) 人を指導する能力	無回答 (4.1)	1 (7.6)	2 (45.2)	3 (43.1)
(i) 能力の長期的な伸長の可能性	無回答 (4.0)	1 (5.4)	2 (44.8)	3 (45.8)

問8 貴社における今後の高卒の新卒採用についての考え方を伺います。

(a) ~ (h) についてそれぞれ4段階であてはまるもの1つに○をつけてください。

(それぞれ1つに○印)

※ 以下(a)~(c)については全員がお答えください。

(d) ~ (h) については、現在高卒採用を行っている場合のみお答えください。

	とても そう 思う	そう 思う	そうは 思わ ない	ま た た く そ う は 思 わ な い
(a) 業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる 無回答(1.9)	1 (4.6)	2 (44.3)	3 (43.3)	4 (5.9)
(b) 高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる 無回答(2.2)	1 (5.6)	2 (46.3)	3 (41.3)	4 (4.6)
(c) 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させる 無回答(2.2)	1 (2.2)	2 (27.3)	3 (60.6)	4 (7.6)
【以下は現在高卒採用を行っている場合のみお答えください】				
(d) 新卒の大卒に対する採用力が高まり、必要な要員が大卒者で補えれば、高卒採用数を減少・休止させる 無回答(13.1)	1 (1.1)	2 (17.9)	3 (56.6)	4 (11.3)
(e) 大学進学率がさらに高まれば、採用者の質を確保するため高卒から大卒へと採用の対象を移す。 無回答(13.3)	1 (1.3)	2 (32.0)	3 (48.1)	4 (5.3)
(f) パート・アルバイトの戦力化を進めることができれば、高卒採用数を減少・休止させる 無回答(13.1)	1 (1.5)	2 (23.7)	3 (52.5)	4 (9.2)
(g) 派遣・請負労働者の活用を進めることができれば、高卒採用数を減少・休止させる 無回答(13.3)	1 (1.0)	2 (17.3)	3 (56.9)	4 (11.5)
(h) 中途採用者の活用を進めることができれば、高卒採用数を減少・休止させる 無回答(13.2)	1 (1.2)	2 (23.0)	3 (55.4)	4 (7.2)

問9 貴社での、近年の高卒および大卒の新卒採用者の定着率について伺います。

かりに10人を採用したとすると、1年後、3年後には、そのうち何人が定着していますか。

(採用者がいない場合は、「3 採用実績なし」に○をつけてください)

(a) 高卒 1年後 (8.1) 人	→ 3年後 (6.6) 人	3. 採用実績なし
(b) 大卒 1年後 (8.6) 人	→ 3年後 (7.4) 人	3. 採用実績なし

Ⅱ. 新規高卒採用（正社員）についてお伺いします。

※ 新規高卒採用者とは、前年度末に高校を卒業し、当該年度に正社員として採用した従業員を指します。

問10 貴社における1990年以降の高卒の新卒採用についてお答えください。（1つに○印）

- | | | |
|-----------------------------------|-------|--------|
| 1. 採用したことはない | →問11へ | (10.8) |
| 2. 採用していたが、ある時期から採用を停止した | →問11へ | (25.6) |
| 3. ある時期にいったん採用を休止したものの、近年再び採用している | →付問1へ | (33.0) |
| 4. 1990年から現在に至るまで、毎年採用している | →付問1へ | (25.2) |

→ 問10 付問1 【問10で3または4に○をつけた方にお伺いします】

過去5年間の高卒の新卒採用数の推移についてお答えください。（1つに○印）

- | | | | | | | | |
|---------|-------|--------|--------|---------|--------|-----------------|--------|
| 1. 増加傾向 | (8.5) | 2. 横ばい | (34.0) | 3. 減少傾向 | (21.8) | 4. 増減があり一定していない | (34.4) |
|---------|-------|--------|--------|---------|--------|-----------------|--------|

無回答(1.3)

問11 貴社では2004年4月1日以降に高卒者を新卒採用しましたか。（1つに○印）

- | | | | | | | | | | |
|---------|--------|-------|-----------------|-------|-------|------------------|--------|-------|----------|
| 1. 採用した | (49.2) | →問12へ | 2. 求人したが採用しなかった | (2.6) | →問13へ | 3. 求人しなかった（採用なし） | (42.5) | →付問1へ | 無回答(5.7) |
|---------|--------|-------|-----------------|-------|-------|------------------|--------|-------|----------|

→ 問11 付問1 【問11で3に○をつけた方に】

貴社が高卒の新卒者を求人しなかった理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○印）
（お答えいただいた後は、問13へお進みください）

- | | |
|-------------------------------|--------|
| 1. 高卒者では遂行できない業務だから | (10.0) |
| 2. 職務遂行能力の長期的な伸長が期待できないから | (5.2) |
| 3. 高卒者の育成に時間をかけられないから | (20.9) |
| 4. 採用してもすぐ辞めるから | (7.6) |
| 5. 高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから | (7.4) |
| 6. 大卒者の採用で必要な人員を充足できるから | (28.5) |
| 7. 新卒採用すべてを中止したから | (19.8) |
| 8. 既存の社員で十分だから | (36.7) |
| 9. パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから | (21.6) |
| 10. その他（具体的に： ） | (16.3) |
- 無回答(0.5)

問 1 2 2004 年 4 月 1 日以降に採用した高卒の新卒採用者を配属した主な職種について、以下の (1) から (6) の問にそれぞれお答えください。

問 1 2 - (1) 配属職種は何ですか。(もっとも近いもの 1 つに○印)

1. 技術職 (17.2)	5. ドライバー・配送 (1.8)	9. 営業 (2.9)
2. 保全・メンテナンス(3.2)	6. 警備 (0.1)	10. 店頭販売・接客 (7.3)
3. 生産技能職 (41.9)	7. 管理事務 (2.3) (人事、経理、企画など)	11. サービス (2.2)
4. 建設作業 (2.3)	8. 一般事務 (13.0)	12. その他 (5.1) 無回答 (0.7) (具体的に:)

問 1 2 - (2) その職種に、高卒者を新卒採用した理由は何ですか。

(あてはまるものいくつかでも○印)

1. 高校との関係で良い人材を確保できるから (36.1)	6. 大卒者だけでは要員数が不足するから (7.0)
2. 育成の方法が確立しているから (21.0)	7. 大卒者が好まない業務だから (10.1)
3. より若いうちから育成する必要がある業務だから (40.8)	8. 自社のカラーにそまりやすいから (7.9)
4. 高卒者で十分こなせる業務だから (61.7)	9. その他 (5.5) 無回答 (0.3) (具体的に:)
5. 賃金が安くて済むから (19.3)	

問 1 2 - (3) 高卒の新卒採用者が、その職種で一人前になるのにどのくらいの期間が必要ですか。

(1 つに○印)

1. 1 年未満 (2.1)	2. 1~2 年程度 (17.2)	3. 3~5 年程度 (60.3)	4. 6~9 年程度 (15.5)	5. 10 年以上 (4.2)
無回答 (0.8)				

問 1 2 - (4) その職種に配属した高卒の新卒採用者についての主な育成方針はどのようなものですか。(もっとも近いもの 1 つに○印)

1. 長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる (29.7)
2. 長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる (23.3)
3. 業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる (32.3)
4. 定型業務をこなせる程度に技能を習得させる (12.6)
5. 簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない (0.6)
6. その他 (0.8) 無回答 (0.7) (具体的に:)



【大卒者についてお伺いします】

問 1 2 - (5) 大卒者をその職種（高卒の新卒者の配属先職種）に配属することがありますか。

（ 1 つに○印）

1. ある (54.6) →問 1 2 (6) へ 2. ない (36.6) →問 1 3 へ 無回答 (6.6)



問 1 2 - (6) 【大卒者の配属がある場合のみお答えください】

大卒者がその職種（高卒の新卒者の配属先職種）で一人前になるのにどのくらいの期間が必要ですか。

（ 1 つに○印）

1. 1 年未満 (5.9) 2. 1~2 年程度 (35.2) 3. 3~5 年程度 (48.5) 4. 6~9 年程度 (7.5) 5. 10 年以上 (1.3)

無回答 (1.6)

問 1 3 貴社では 1990 年代前半に、高卒の新卒採用をしていましたか。（ 1 つに○印）

1. 採用していた (77.1) →問 1 4 へ 2. 採用していなかった (15.4) →問 1 5 へ 3. 会社がまだ設立されていなかった (0.9) →問 1 5 へ 無回答 (6.6)

問 1 4 1990 年代前半に高卒の新卒採用者を配属していた主な職種について、以下の (1) から (5) の間にそれぞれお答えください。

問 1 4 - (1) 当時の配属職種は何ですか。（もっとも近いもの 1 つに○印）

1. 技術職 (23.6)	5. ドライバー・配送 (2.2)	9. 営業 (4.4)
2. 保全・メンテナンス (2.8)	6. 警備 (-)	10. 店頭販売・接客 (6.3)
3. 生産技能職 (34.6)	7. 管理事務 (3.3) (人事、経理、企画など)	11. サービス (2.3)
4. 建設作業 (2.7)	8. 一般事務 (14.3)	12. その他 (3.4) (具体的に :) 無回答 (0.2)



問 1 4 - (2) 当時、高卒の新卒採用者が、その職種で一人前になるのにどのくらいの期間が必要でしたか。（ 1 つに○印）

1. 1 年未満 (2.4) 2. 1~2 年程度 (17.2) 3. 3~5 年程度 (58.2) 4. 6~9 年程度 (17.4) 5. 10 年以上 (3.9)

無回答 (0.9)



問 1 4 - (3) 当時、その職種に配属した高卒の新卒採用者についての主な育成方針はどのようなものですか。（もっとも近いもの 1 つに○印）

1. 長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる	(23.1)
2. 長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる	(22.0)
3. 業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	(37.4)
4. 定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	(15.5)
5. 簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない	(1.2)
6. その他 (0.5) (具体的に :)	無回答 (0.4)



問 1 4 - (4) 現在、問 1 4 - (1) で回答された業務に誰が従事していますか。

(あてはまるものにもいくつでも○印)

1. 新卒で採用した高卒社員 (77.5)	5. 派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなど(20.5)
2. 新卒で採用した大卒社員 (32.4)	6. 業務自体がなくなったため、誰も配属していない(0.3)
3. 中途採用者 (44.1)	7. その他 (3.7)
4. パート・アルバイト・契約社員など(24.9)	(具体的に:) 無回答 (2.1)

問 1 4 - (5) 1990 年代前半とくらべて、現在その業務に起こった変化がありますか。

(あてはまるものにもいくつでも○印)

1. 機械化・IT化 (60.1)	6. グループ会社や関連会社への業務の移管 (5.9)
2. 必要とする知識・技能の高度化(50.8)	7. 業務の海外への移転 (4.4)
3. 必要とする知識・技能の単純化(5.2)	8. 事業転換や撤退 (2.7)
4. 仕事の進め方のマニュアル化 (33.4)	9. 外注化 (10.3)
5. 業務内容の急速な変化 (17.9)	10. その他 (3.2) (具体的に:) 無回答 (4.9)

問 1 5 学歴別の新卒採用者数および中途採用者数についてお伺いします。

	(1)	(2)	(3) 今後3年の採用予定 (○は1つずつ)		
			増加	現状維持	減少
1992年の採用者数 ※その年に会社が設立されていなかった場合、および採用がなかった学歴については0をご記入ください		2004年4月1日以降の採用実績 ※採用がない学歴については0をご記入ください			
高卒 (A) 無回答(16.0)	(10.9) 人	(3.6) 人	1(16.0)	2(52.3)	3(15.7)
専門学校・短大・高専卒 (B) 無回答(23.5)	(6.4) 人	(1.7) 人	1(13.5)	2(48.5)	3(14.5)
大学・大学院卒 (C) 無回答(18.6)	(9.7) 人	(7.5) 人	1(25.5)	2(45.2)	3(10.8)
新規学卒者 計 (A+B+C) 無回答(23.0)	(25.6) 人	(12.0) 人	1(22.6)	2(42.7)	3(11.7)
中途採用者 無回答(25.4)		(5.6) 人	1(20.9)	2(41.6)	3(12.0)

Ⅲ. それ以外の採用についてお伺いします。

問 1 6 過去 3 年間 (2001 年 4 月から 2004 年 3 月末まで)、貴社では 3 0 歳未満の正社員登用 (パートや社会人アルバイト、契約社員などとして採用した非正社員を正社員に登用すること) を行いましたか。(1 つに○印)

1. 登用した (40.4) →付問 1 2. 登用しなかった (57.3) →問 1 7 へ

→ 問 1 6 付問 1 登用した方に高卒者はいましたか。(1 つに○印)

1. 高卒者はいた (73.8) 2. 高卒者はいなかった (25.3) 無回答 (1.0)

問 1 7 過去 3 年間 (2001 年 4 月から 2004 年 3 月末まで)、貴社は 30 歳未満の高卒者の中途採用を行いましたか。(1 つに○印)

1. 中途採用を行った (47.2) →付問 1 へ 2. 中途採用を行わなかった (47.5) →問 1 8 へ

無回答 (5.4)

→ 問 1 7 付問 1 過去 3 年間 (2001 年 4 月から 2004 年 3 月末まで) の 30 歳未満の高卒者の中途採用者の累計は何人ですか。

(11.7) 人

問 1 8 過去 3 年間 (2001 年 4 月から 2004 年 3 月末まで) に、貴社は新規高卒者を有期契約 (パート、アルバイト、契約社員など) で採用しましたか。(1 つに○印)

1. 有期契約の採用を行った (12.4) →付問 1 へ 2. 有期契約の採用を行わなかった (84.7) →F1 へ

無回答 (2.9)

→ 問 1 8 付問 1 過去 3 年間 (2001 年 4 月から 2004 年 3 月末まで) の新規高卒者の有期契約での採用数の推移についてお答えください (1 つに○印)。

1. 増加 (37.4) 2. 現状維持 (46.4) 3. 減少 (14.9)

無回答 (1.4)

IV. 貴社についてお伺いします。

F 1 貴社の業種は何ですか。(1つに○印)

1. 建設業 (14.3)	6. 卸売業 (11.9)	11. 宿泊業 (1.4)
2. 製造業 (41.5)	7. 小売業 (8.7)	12. 医療、福祉、教育、学習支援業 (0.2)
3. 電気・ガス・水道・熱供給業 (1.2)	8. 金融・保険業 (4.5)	13. その他サービス業 (法律事務所、広告制作業、旅行業など) (5.7)
4. 情報通信業 (通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、番組制作業、出版業など) (3.0)	9. 不動産業 (1.2)	14. その他 (具体的に) (0.1)
5. 運輸業 (5.2)	10. 飲食店 (1.1)	

F 2 貴社の所在地を都道府県名でお答えください。

()

F 3 貴社の設立年をお答えください。(西暦で)

□	□	□	□	年
---	---	---	---	---

(1956.5)

F 4 貴社の今後3年間の業績見通しについてお答えください。(1つに○印)

1. 良くなる (32.7)	2. 現状のまま (48.5)	3. 悪くなる (17.5)
----------------	-----------------	----------------

無回答 (1.4)

F 5 貴社の今後3年間の経営方針についてお聞かせください。(1つに○印)

1. 事業を拡大する (34.7)	2. 現状維持 (59.6)	3. 事業を縮小する (4.7)
-------------------	----------------	------------------

無回答 (1.0)

F 6 貴社にとって、事業運営のための資金調達はどのような状況ですか。(1つに○印)

1. とても難しい(4.3)	2. どちらかといえば難しい(29.1)	3. どちらかといえば容易(54.8)	4. とても容易(9.3)
----------------	----------------------	---------------------	---------------

無回答 (2.6)

F 7 貴社の、人員の状況について下記の（１）～（３）についてお答えください。

（１）社内で活用している人材（2003年度末）

（２）10年前とくらべた現在の活用状況（10年前に会社が創立されていない場合は、設立年と比較してお答えください）

（３）今後3年間の要員計画

	(1)	(2) 10年前と比べた現在の活用状況 (それぞれ1つに○)			(3) 今後3年間の要員計画 (それぞれ1つに○)		
		増やした	変わらず	減らした	増加	現状維持	減少
正社員数	無回答(2)(7.2) (3)(7.8) (420.1)人	1 (28.2)	2 (12.4)	3 (52.2)	1 (24.8)	2 (48.2)	3 (19.1)
うち50歳以上	無回答(2)(17.9) (3)(16.0) (74.6)人	1 (30.2)	2 (23.4)	3 (28.5)	1 (18.3)	2 (36.3)	3 (29.4)
非正社員数（契約社員、パートタイマーなど）	無回答(2)(18.1) (3)(17.5) (178.9)人	1 (39.9)	2 (26.2)	3 (15.7)	1 (24.7)	2 (48.6)	3 (9.2)
外部労働力（派遣社員・請負社員・取引先派遣スタッフなど）	無回答(2)(29.4) (3)(26.9) (46.8)人	1 (34.5)	2 (29.3)	3 (6.8)	1 (17.6)	2 (47.2)	3 (8.3)

F 8 3年前とくらべて、貴社の2003年度末の（１）経常利益率と（２）人件費比率はどうになりましたか。（1つに○印）

（１）経常利益率は →	1. 増えた (33.9)	2. 横ばい (26.1)	3. 減った (37.5)	無回答 (2.6)
（２）人件費比率は →	1. 増えた (33.3)	2. 横ばい (33.4)	3. 減った (30.1)	無回答 (3.2)

F 9 貴社に労働組合はありますか。（1つに○印）

1. ある (38.0)	2. ない (61.3)	無回答 (0.7)
--------------	--------------	-----------

■ 最後まで、ご協力ありがとうございました。

「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の概要

1. 調査の概要

- (1) 調査対象企業数： 10,000 社
(上場企業： 2,594 社，未上場企業： 7,406 社)
- (2) 調査方法： 郵送調査（郵送配布～郵送回収）
- (3) 有効回収数： 2,332 社（有効回収率： 23.3%）
- (4) 回答対象者： 企業の本社の人事担当あるいは労務担当の方
- (5) 調査期間： 2004 年 10 月 26 日 ～11 月 17 日
- (6) 調査実施者： 独立行政法人労働政策研究・研修機構
- (7) 調査実施機関： 株式会社日経リサーチ

2. 標本抽出

2004 年 4 月に新規学卒採用の実績があった企業を，(1) 日本経済新聞社が実施した「2005 年度採用計画調査」の対象企業と (2) 日本経済新聞社『会社総鑑 [未上場会社版] 2004 年版』の掲載企業から 10,000 社を抽出した。ただし，2004 年 4 月に高卒採用があった企業を 70%，高卒採用がなかった企業を 30%という形での割付を行った。

(1) 日本経済新聞社「2005 年度採用計画調査」

日本経済新聞社が，日経リサーチの協力を得てアンケート方式で実施した調査である。調査対象は，上場企業及び日本経済新聞社が独自に選んだ有力な非上場企業で，合計 4,304 社。最終集計は 2004 年 4 月 8 日までの回答を基にしており，回答企業数は 2,892 社。

(2) 日本経済新聞社『会社総鑑 [未上場会社版] 2004 年版』

掲載企業は，2004 年 2 月 20 日現在，日本経済新聞社の NEEDS-COMPANY（総合企業データベース）にデータが蓄積されている会社のうち，次の 3 条件を満たしている未上場企業である。収録社数は，24,184 社。

- ① 資本金または出資金が 1,000 万円以上（相互会社の場合は総資産 500 億円以上）の会社。
- ② 売上高または営業収入（銀行と信用金庫は経常収益，証券会社は営業収益）が 1 億円以上の会社。
- ③ 貸借対照表，損益計算書が収録されている会社（銀行，信用金庫，保険会社は貸借対照表のみ）

以上。

「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」の集計上の注意点

1. 注意事項

(1) 問 15 の(3)「今後 3 年の採用予定」について

- ・ (2)「2004 年 4 月 1 日以降の採用実績」が「0 (ゼロ)」で、(3)のデータが「減少」の場合 ⇒ データとして残してある.
- ・ (2)「2004 年 4 月 1 日以降の採用実績」が「空白」で、(3)にデータがある場合 ⇒ (3)を空白にしないで、データとして残してある.

(2) 問 15 のデータで、

「新規学卒者計」が (A) + (B) + (C) の合計を上回る場合は、「新規学卒者計」として (A) + (B) + (C) を再計算してある (合計に中卒が含まれている可能性が考えられるため). 但し、新規学卒者計しかデータがない場合は、それを用いている.

2. 残された注意点

(1) データ関連エラーチェック項目

- ① 問 2 にデータがあり、問 1 が「3」、「4」、「空白」の場合
- ② 問 1 の「3」にデータがあり、問 3 と問 4 にデータがある場合
- ③ 問 1 が「空白」の場合は、問 2～問 6 にデータがある場合
- ④ 問 1 の「4」にデータがあり、問 3、問 4、問 5、問 6 にデータがある場合
- ⑤ 問 1 が「3」、「4」、「空白」で、問 8 (d)～(h)にデータがある場合
- ⑥ 問 9 の数量値と「3」の両方にデータがある場合
- ⑦ 問 10 が「1」、「2」、「空白」で、問 10 付問 1 にデータがある場合
- ⑧ 問 11 が「1」、「2」、「空白」で、問 11 付問 1 にデータがある場合
- ⑨ 問 11 が「2」、「空白」の場合は、問 12 にデータがある場合はデータを削除.
- ⑩ 問 13 が「2」、「3」、「空白」の場合は、問 14 にデータがある場合はデータを削除.
- ⑪ 問 16 が「2」、「空白」の場合は、問 16 付問 1 にデータがある場合はデータを削除.
- ⑫ 問 17 が「2」、「空白」の場合は、問 17 付問 1 にデータがある場合はデータを削除.
- ⑬ 問 18 が「2」、「空白」の場合は、問 18 付問 1 にデータがある場合はデータを削除.

(2) 数量値チェック

- ① 問 9 のデータで「11 以上」はエラー。
→ 該当データを削除し、ブランク処理
- ② 問 9 のデータで「1 年後」 < 「3 年後」はエラー。
→ 該当データ（「3 年後」）を削除し、ブランク処理
- ③ F7 のデータで「正社員合計」 < 「うち 50 歳以上」はエラー。
→ 該当データ（「うち 50 歳以上」）を削除し、ブランク処理

以上.

基礎クロス集計表

問1. 過去5年間の高卒と大卒の新卒採用状況（SA）

		高卒と大卒の両方を採用	高卒のみを採用	大卒のみを採用	いずれも採用しなかった	無回答	合計
【 総 数 】		55.1	21.9	15.8	5.8	1.4	2332
業種別	建設業	43.8	30.0	13.8	10.8	1.5	333
	製造業	65.8	21.7	6.7	4.0	1.8	967
	情報通信業	29.6	4.2	64.8	0.0	1.4	71
	運輸業	48.8	29.8	10.7	6.6	4.1	121
	卸売業	51.4	20.9	20.9	6.1	0.7	278
	小売業	49.5	12.7	32.8	3.9	1.0	204
	金融・保険業、不動産業	56.4	6.8	33.1	3.8	0.0	133
	飲食店、宿泊業	58.6	27.6	6.9	6.9	0.0	58
	その他の業種	41.3	31.7	15.0	11.4	0.6	167
正社員数別	50人未満	29.0	48.8	7.1	13.4	1.6	434
	50人以上100人未満	47.5	31.7	11.8	7.4	1.6	501
	100人以上300人未満	67.9	12.3	14.7	3.8	1.3	633
	300人以上	67.1	2.3	29.4	0.6	0.6	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1284
	高卒あり＋大卒なし	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	368
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	136
み)状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	636
	高卒あり＋大卒なし	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	65
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	39

問2. 高卒の新卒採用者として、求めている水準の人材採用（SA）

		十分採用できている	ある程度採用できている	あまり採用できていない	採用できていない	無回答	合計
【 総 数 】		16.9	64.2	15.5	3.3	0.1	1795
業種別	建設業	17.9	65.9	12.2	4.1	0.0	246
	製造業	16.4	66.4	14.3	2.8	0.0	846
	情報通信業	25.0	58.3	12.5	4.2	0.0	24
	運輸業	10.5	76.8	9.5	3.2	0.0	95
	卸売業	19.4	61.2	16.9	2.5	0.0	201
	小売業	8.7	56.7	29.1	5.5	0.0	127
	金融・保険業、不動産業	29.8	58.3	10.7	1.2	0.0	84
	飲食店、宿泊業	14.0	44.0	30.0	12.0	0.0	50
	その他の業種	18.9	61.5	16.4	2.5	0.8	122
正社員数別	50人未満	15.4	61.5	17.8	5.3	0.0	338
	50人以上100人未満	13.6	64.7	19.1	2.5	0.0	397
	100人以上300人未満	15.6	67.5	12.8	4.1	0.0	508
	300人以上	23.7	63.4	11.5	1.1	0.3	355
状況と過去5年の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	18.1	64.5	14.6	2.8	0.1	1284
	高卒あり＋大卒なし	14.1	63.4	17.8	4.7	0.0	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状況と過去5年の製造業新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	16.8	67.8	13.4	2.0	0.0	636
	高卒あり＋大卒なし	15.2	62.4	17.1	5.2	0.0	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問3. 1990年代前半と比べた高卒者の質（SA）

		質が高くなっている	変わらない	質が低くなっている	無回答	合計
【 総 数 】		13.0	43.7	28.7	14.5	1795
業種別	建設業	13.8	48.0	22.4	15.9	246
	製造業	12.2	44.3	29.7	13.8	846
	情報通信業	4.2	66.7	12.5	16.7	24
	運輸業	13.7	33.7	34.7	17.9	95
	卸売業	11.4	46.8	30.8	10.9	201
	小売業	13.4	37.0	35.4	14.2	127
	金融・保険業、不動産業	21.4	47.6	21.4	9.5	84
	飲食店、宿泊業	12.0	20.0	46.0	22.0	50
	その他の業種	15.6	43.4	21.3	19.7	122
正社員数別	50人未満	8.9	38.5	29.3	23.4	338
	50人以上100人未満	9.8	43.6	30.7	15.9	397
	100人以上300人未満	15.7	47.2	25.8	11.2	508
	300人以上	17.7	46.2	27.9	8.2	355
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	14.3	44.6	28.7	12.4	1284
	高卒あり＋大卒なし	9.8	41.5	29.0	19.8	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	14.2	45.4	29.4	11.0	636
	高卒あり＋大卒なし	6.2	41.0	30.5	22.4	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問4. 1990年代前半と比べた高卒者への仕事の割り振り方の変化 (各S A)

a. 高度な判断業務を任せる時期

		早 ま つ た	変 わ ら な い	遅 く な つ た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		14.3	54.0	15.8	15.9	1795
業 種 別	建設業	13.8	54.1	15.9	16.3	246
	製造業	13.9	54.7	15.8	15.5	846
	情報通信業	16.7	66.7	0.0	16.7	24
	運輸業	13.7	50.5	17.9	17.9	95
	卸売業	14.4	53.7	18.4	13.4	201
	小売業	18.9	44.1	23.6	13.4	127
	金融・保険業、不動産業	16.7	67.9	4.8	10.7	84
	飲食店、宿泊業	16.0	44.0	18.0	22.0	50
	その他の業種	10.7	54.1	11.5	23.8	122
正 社 員 数 別	50人未満	10.9	43.8	18.9	26.3	338
	50人以上100人未満	11.8	53.7	15.6	18.9	397
	100人以上300人未満	15.9	59.1	14.0	11.0	508
	300人以上	18.9	57.5	14.9	8.7	355
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	16.0	55.4	15.8	12.8	1284
	高卒あり+大卒なし	10.0	50.5	15.9	23.7	511
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み) 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	15.7	55.8	16.7	11.8	636
	高卒あり+大卒なし	8.6	51.4	13.3	26.7	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問4. 1990年代前半と比べた高卒者への仕事の割り振り方の変化 (各S A)
 b. 管理的ポジションに配置する時期

		早 ま つ た	変 わ ら な い	遅 く な つ た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		10.1	56.6	17.2	16.1	1795
業 種 別	建設業	11.4	56.5	15.9	16.3	246
	製造業	9.7	56.7	17.8	15.7	846
	情報通信業	0.0	79.2	4.2	16.7	24
	運輸業	10.5	52.6	16.8	20.0	95
	卸売業	10.4	57.7	18.9	12.9	201
	小売業	13.4	46.5	26.0	14.2	127
	金融・保険業、不動産業	9.5	73.8	6.0	10.7	84
	飲食店、宿泊業	14.0	42.0	22.0	22.0	50
	その他の業種	6.6	57.4	12.3	23.8	122
正 社 員 数 別	50人未満	8.0	46.7	18.9	26.3	338
	50人以上100人未満	8.1	55.4	17.1	19.4	397
	100人以上300人未満	11.4	61.2	15.7	11.6	508
	300人以上	14.1	61.1	16.1	8.7	355
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	11.8	58.5	16.9	12.9	1284
	高卒あり+大卒なし	5.9	51.9	18.0	24.3	511
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	11.0	59.0	18.2	11.8	636
	高卒あり+大卒なし	5.7	50.0	16.7	27.6	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問4. 1990年代前半と比べた高卒者への仕事の割り振り方の変化 (各S A)

c. 任せる仕事の範囲

		広がった	変わらない	狭くなった	無回答	合計
【 総 数 】		23.5	50.0	11.3	15.3	1795
業種別	建設業	22.8	50.4	11.0	15.9	246
	製造業	24.6	48.5	12.4	14.5	846
	情報通信業	20.8	62.5	0.0	16.7	24
	運輸業	17.9	48.4	14.7	18.9	95
	卸売業	18.9	58.7	9.5	12.9	201
	小売業	28.3	49.6	8.7	13.4	127
	金融・保険業、不動産業	27.4	57.1	4.8	10.7	84
	飲食店、宿泊業	24.0	36.0	20.0	20.0	50
	その他の業種	22.1	45.1	9.8	23.0	122
正社員数別	50人未満	18.6	43.2	12.7	25.4	338
	50人以上100人未満	20.7	49.1	12.3	17.9	397
	100人以上300人未満	24.8	53.7	10.4	11.0	508
	300人以上	30.4	52.1	9.0	8.5	355
状況と過去5年の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	25.2	51.3	11.1	12.4	1284
	高卒あり+大卒なし	19.2	46.6	11.7	22.5	511
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状況と過去5年(製造業)の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	26.1	49.5	13.4	11.0	636
	高卒あり+大卒なし	20.0	45.2	9.5	25.2	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問5. 大卒の新卒採用者として、求めている水準の人材採用（SA）

		十分採用できている	ある程度採用できている	あまり採用できていない	採用できていない	無回答	合計
【 総 数 】		10.9	66.7	19.3	2.0	1.1	1652
業種別	建設業	12.5	68.8	17.2	1.0	0.5	192
	製造業	9.8	64.9	21.4	2.6	1.3	701
	情報通信業	16.4	77.6	4.5	0.0	1.5	67
	運輸業	6.9	68.1	23.6	1.4	0.0	72
	卸売業	8.5	65.7	23.4	2.0	0.5	201
	小売業	10.1	67.3	19.6	1.8	1.2	168
	金融・保険業、不動産業	19.3	67.2	12.6	0.8	0.0	119
	飲食店、宿泊業 その他の業種	10.5 10.6	57.9 71.3	21.1 13.8	2.6 3.2	7.9 1.1	38 94
正社員数別	50人未満	10.8	60.5	22.9	1.9	3.8	157
	50人以上100人未満	10.4	61.3	22.9	3.7	1.7	297
	100人以上300人未満	7.6	68.6	20.1	2.7	1.0	523
	300人以上	13.4	71.2	14.6	0.4	0.4	493
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	9.9	65.4	21.0	2.4	1.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒のみ	14.4	71.2	13.6	0.5	0.3	368
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状況と過去5年間の製造業新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	9.3	64.6	21.9	2.8	1.4	636
	高卒あり＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒のみ	15.4	67.7	16.9	0.0	0.0	65
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問6. 1990年代前半と比べた大卒者への仕事の割り振り方の変化 (各S A)

a. 高度な判断業務を任せる時期

		早 ま つ た	変 わ ら な い	遅 く な つ た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		28.1	47.3	8.6	16.0	1652
業 種 別	建設業	20.8	52.6	9.4	17.2	192
	製造業	30.0	46.2	10.6	13.3	701
	情報通信業	25.4	49.3	7.5	17.9	67
	運輸業	25.0	43.1	9.7	22.2	72
	卸売業	25.9	53.7	7.0	13.4	201
	小売業	31.5	41.7	8.3	18.5	168
	金融・保険業、不動産業	37.0	48.7	0.8	13.4	119
	飲食店、宿泊業	23.7	31.6	15.8	28.9	38
	その他の業種	22.3	46.8	3.2	27.7	94
正 社 員 数 別	50人未満	12.7	43.9	7.0	36.3	157
	50人以上100人未満	20.2	43.1	10.8	25.9	297
	100人以上300人未満	24.1	52.2	9.9	13.8	523
	300人以上	41.2	46.0	7.1	5.7	493
状と過 況大去 卒5 の年 新規 採用 の高 卒	高卒あり+大卒あり	27.3	48.1	9.2	15.3	1284
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒のみ	30.7	44.3	6.5	18.5	368
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 採用 の高 卒	高卒あり+大卒あり	28.6	47.3	11.0	13.1	636
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒のみ	43.1	35.4	6.2	15.4	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問6. 1990年代前半と比べた大卒者への仕事の割り振り方の変化 (各SA)

b. 管理的ポジションに配置する時期

		早 ま つ た	変 わ ら な い	遅 く な つ た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		23.9	48.7	11.3	16.1	1652
業 種 別	建設業	15.6	54.7	12.5	17.2	192
	製造業	25.0	49.5	12.3	13.3	701
	情報通信業	22.4	47.8	11.9	17.9	67
	運輸業	20.8	45.8	11.1	22.2	72
	卸売業	19.9	55.7	10.4	13.9	201
	小売業	29.8	41.1	10.7	18.5	168
	金融・保険業、不動産業	38.7	42.9	5.0	13.4	119
	飲食店、宿泊業	23.7	26.3	21.1	28.9	38
	その他の業種	16.0	48.9	7.4	27.7	94
正 社 員 数 別	50人未満	10.8	42.7	10.2	36.3	157
	50人以上100人未満	15.5	45.5	13.1	25.9	297
	100人以上300人未満	20.8	53.3	11.9	14.0	523
	300人以上	34.9	48.5	11.0	5.7	493
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	23.3	49.6	11.7	15.4	1284
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒のみ	26.1	45.7	9.8	18.5	368
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	24.8	49.1	13.1	13.1	636
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒のみ	26.2	53.8	4.6	15.4	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問6. 1990年代前半と比べた大卒者への仕事の割り振り方の変化 (各S A)

c. 任せる仕事の範囲

		広がった	変わらない	狭くなった	無回答	合計
【 総 数 】		36.3	42.2	5.8	15.8	1652
業種別	建設業	30.7	44.3	8.3	16.7	192
	製造業	38.8	41.1	7.4	12.7	701
	情報通信業	41.8	35.8	4.5	17.9	67
	運輸業	27.8	41.7	8.3	22.2	72
	卸売業	29.9	51.2	5.0	13.9	201
	小売業	39.3	40.5	1.8	18.5	168
	金融・保険業、不動産業	48.7	37.8	0.0	13.4	119
	飲食店、宿泊業	21.1	42.1	7.9	28.9	38
	その他の業種	29.8	40.4	2.1	27.7	94
正社員数別	50人未満	19.1	37.6	7.0	36.3	157
	50人以上100人未満	26.3	39.1	9.4	25.3	297
	100人以上300人未満	33.5	46.5	6.5	13.6	523
	300人以上	49.9	41.8	2.6	5.7	493
状況と過去5年間の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	35.1	43.8	5.9	15.1	1284
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒のみ	40.2	36.4	5.2	18.2	368
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	38.2	41.8	7.5	12.4	636
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒のみ	44.6	33.8	6.2	15.4	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

a. 定型業務の処理能力

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		33.6	47.4	14.8	4.2	2332
業種別	建設業	35.7	44.4	17.1	2.7	333
	製造業	32.5	47.5	15.9	4.1	967
	情報通信業	36.6	38.0	18.3	7.0	71
	運輸業	29.8	50.4	16.5	3.3	121
	卸売業	35.6	47.8	11.9	4.7	278
	小売業	30.9	52.0	15.7	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	44.4	43.6	6.0	6.0	133
	飲食店、宿泊業	27.6	53.4	12.1	6.9	58
	その他の業種	31.1	49.7	12.6	6.6	167
正社員数別	50人未満	34.8	45.2	14.5	5.5	434
	50人以上100人未満	31.3	51.1	13.6	4.0	501
	100人以上300人未満	33.3	46.3	17.7	2.7	633
	300人以上	38.2	45.0	12.1	4.7	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	33.6	47.5	16.8	2.0	1284
	高卒あり+大卒なし	30.7	47.7	14.1	7.4	511
	高卒なし+大卒のみ	37.5	47.0	9.8	5.7	368
	高卒なし+大卒なし	35.3	44.9	13.2	6.6	136
み)状況と過去5年間の製造新業の採用高卒	高卒あり+大卒あり	32.2	46.2	18.9	2.7	636
	高卒あり+大卒なし	31.9	47.6	11.4	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	29.2	60.0	7.7	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	41.0	43.6	12.8	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

b. 担当業務に関する専門的な知識・技能

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		26.8	36.1	33.1	4.0	2332
業 種 別	建設業	30.9	36.3	30.0	2.7	333
	製造業	21.2	32.3	42.4	4.1	967
	情報通信業	26.8	32.4	33.8	7.0	71
	運輸業	26.4	37.2	33.1	3.3	121
	卸売業	27.0	46.8	21.9	4.3	278
	小売業	37.7	39.7	20.6	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	32.3	33.1	29.3	5.3	133
	飲食店、宿泊業 その他の業種	27.6 32.3	53.4 32.3	12.1 29.9	6.9 5.4	58 167
正 社 員 数 別	50人未満	25.6	37.8	31.6	5.1	434
	50人以上100人未満	25.5	35.7	34.7	4.0	501
	100人以上300人未満	26.5	35.7	35.1	2.7	633
	300人以上	31.5	34.4	29.4	4.7	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	26.0	37.1	34.7	2.1	1284
	高卒あり+大卒なし	26.6	33.3	33.1	7.0	511
	高卒なし+大卒のみ	29.1	35.6	29.9	5.4	368
	高卒なし+大卒なし	29.4	35.3	29.4	5.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用 高 卒)	高卒あり+大卒あり	21.4	31.4	44.5	2.7	636
	高卒あり+大卒なし	20.5	33.8	36.7	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	23.1	29.2	44.6	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	20.5	35.9	41.0	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

c. 達成意欲・チャレンジ精神

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		11.4	57.8	26.6	4.2	2332
業種別	建設業	21.0	56.8	18.9	3.3	333
	製造業	8.0	58.1	29.9	4.0	967
	情報通信業	4.2	54.9	32.4	8.5	71
	運輸業	10.7	63.6	22.3	3.3	121
	卸売業	9.7	60.4	25.5	4.3	278
	小売業	10.8	61.8	25.0	2.5	204
	金融・保険業、不動産業	13.5	54.1	26.3	6.0	133
	飲食店、宿泊業 その他の業種	12.1 16.8	53.4 50.9	27.6 26.9	6.9 5.4	58 167
正社員数別	50人未満	20.3	56.0	18.2	5.5	434
	50人以上100人未満	12.8	60.7	22.6	4.0	501
	100人以上300人未満	9.6	58.1	29.4	2.8	633
	300人以上	5.5	58.3	31.7	4.5	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	9.0	59.1	29.7	2.3	1284
	高卒あり+大卒なし	17.4	58.5	16.8	7.2	511
	高卒なし+大卒のみ	5.7	57.6	31.0	5.7	368
	高卒なし+大卒なし	24.3	49.3	20.6	5.9	136
み)状況と過去5年間の新規採用高卒(製造業のみ)	高卒あり+大卒あり	6.3	57.9	33.3	2.5	636
	高卒あり+大卒なし	11.4	61.9	17.6	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	3.1	52.3	41.5	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	23.1	59.0	15.4	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

d. 思考の柔軟性

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		5.5	45.5	44.8	4.2	2332
業 種 別	建設業	11.4	48.3	37.5	2.7	333
	製造業	4.0	44.7	47.1	4.2	967
	情報通信業	1.4	36.6	54.9	7.0	71
	運輸業	5.8	49.6	40.5	4.1	121
	卸売業	3.2	49.6	42.1	5.0	278
	小売業	5.4	45.6	47.1	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	6.0	39.8	48.9	5.3	133
	飲食店、宿泊業	8.6	55.2	29.3	6.9	58
	その他の業種	6.0	40.1	48.5	5.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	11.1	47.9	35.5	5.5	434
	50人以上100人未満	5.2	48.7	41.9	4.2	501
	100人以上300人未満	3.2	43.9	50.1	2.8	633
	300人以上	3.1	39.7	52.6	4.5	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	4.3	45.8	47.7	2.2	1284
	高卒あり+大卒なし	7.8	49.9	34.8	7.4	511
	高卒なし+大卒のみ	2.4	41.3	50.8	5.4	368
	高卒なし+大卒なし	16.2	40.4	37.5	5.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用 高 卒)	高卒あり+大卒あり	3.1	43.6	50.5	2.8	636
	高卒あり+大卒なし	5.7	50.5	34.8	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	3.1	40.0	53.8	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	12.8	43.6	41.0	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

e. 対立意見やものごとをまとめていく調整能力

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		6.7	38.0	51.2	4.1	2332
業 種 別	建設業	9.6	48.3	39.3	2.7	333
	製造業	6.1	36.0	53.7	4.2	967
	情報通信業	4.2	22.5	66.2	7.0	71
	運輸業	8.3	38.8	49.6	3.3	121
	卸売業	4.7	38.5	52.5	4.3	278
	小売業	6.9	32.8	58.3	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	6.8	39.8	48.1	5.3	133
	飲食店、宿泊業	10.3	43.1	39.7	6.9	58
	その他の業種	6.0	36.5	51.5	6.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	8.3	44.0	42.6	5.1	434
	50人以上100人未満	5.6	42.1	48.1	4.2	501
	100人以上300人未満	6.2	36.5	54.5	2.8	633
	300人以上	8.0	28.2	59.1	4.7	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	6.4	38.2	53.3	2.1	1284
	高卒あり+大卒なし	6.5	40.5	45.6	7.4	511
	高卒なし+大卒のみ	6.5	32.1	56.0	5.4	368
	高卒なし+大卒なし	11.8	42.6	39.7	5.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用 高 卒)	高卒あり+大卒あり	6.1	33.6	57.5	2.7	636
	高卒あり+大卒なし	4.8	43.3	42.4	9.5	210
	高卒なし+大卒のみ	7.7	38.5	50.8	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	12.8	38.5	46.2	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

f. 人のいうことを聞き、理解する能力

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		9.1	48.0	38.9	4.0	2332
業 種 別	建設業	13.5	49.5	34.2	2.7	333
	製造業	7.4	44.5	44.0	4.1	967
	情報通信業	5.6	45.1	40.8	8.5	71
	運輸業	8.3	47.9	40.5	3.3	121
	卸売業	7.6	52.2	36.0	4.3	278
	小売業	9.8	48.0	40.7	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	12.0	56.4	26.3	5.3	133
	飲食店、宿泊業	8.6	60.3	24.1	6.9	58
	その他の業種	11.4	49.1	34.1	5.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	12.4	49.3	33.2	5.1	434
	50人以上100人未満	8.6	49.7	37.7	4.0	501
	100人以上300人未満	9.2	45.5	42.8	2.5	633
	300人以上	6.3	49.1	39.7	4.9	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	7.6	48.4	41.8	2.1	1284
	高卒あり+大卒なし	13.3	48.9	30.7	7.0	511
	高卒なし+大卒のみ	6.3	46.7	41.6	5.4	368
	高卒なし+大卒なし	14.7	46.3	33.1	5.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用 高 卒)	高卒あり+大卒あり	5.7	43.7	48.0	2.7	636
	高卒あり+大卒なし	12.4	45.2	33.3	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	3.1	47.7	46.2	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	15.4	51.3	30.8	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

g. 仕事の仕方を改善する能力

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		8.7	46.6	40.7	4.1	2332
業種別	建設業	11.4	48.6	36.9	3.0	333
	製造業	9.3	47.6	38.9	4.2	967
	情報通信業	4.2	36.6	52.1	7.0	71
	運輸業	9.1	41.3	46.3	3.3	121
	卸売業	5.0	48.2	42.1	4.7	278
	小売業	7.4	44.1	47.1	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	6.8	52.6	35.3	5.3	133
	飲食店、宿泊業	5.2	48.3	39.7	6.9	58
	その他の業種	11.4	39.5	43.7	5.4	167
正社員数別	50人未満	10.1	48.4	36.4	5.1	434
	50人以上100人未満	9.8	49.7	36.3	4.2	501
	100人以上300人未満	7.9	45.8	43.4	2.8	633
	300人以上	7.6	41.9	45.8	4.7	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	7.9	48.3	41.7	2.2	1284
	高卒あり+大卒なし	10.8	46.8	35.4	7.0	511
	高卒なし+大卒のみ	5.7	40.8	48.1	5.4	368
	高卒なし+大卒なし	16.2	46.3	31.6	5.9	136
み)状況と過去5年間の新規採用高卒(製造業のみ)	高卒あり+大卒あり	8.6	46.4	42.1	2.8	636
	高卒あり+大卒なし	10.0	53.3	27.6	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	10.8	38.5	47.7	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	15.4	51.3	30.8	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

h. 人を指導する能力

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		7.6	45.2	43.1	4.1	2332
業種別	建設業	9.6	47.4	40.2	2.7	333
	製造業	8.4	44.6	42.9	4.1	967
	情報通信業	5.6	32.4	54.9	7.0	71
	運輸業	7.4	44.6	44.6	3.3	121
	卸売業	4.0	50.4	40.6	5.0	278
	小売業	6.9	38.2	53.4	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	8.3	43.6	42.9	5.3	133
	飲食店、宿泊業	8.6	50.0	34.5	6.9	58
	その他の業種	6.6	49.7	38.3	5.4	167
正社員数別	50人未満	9.2	48.6	36.9	5.3	434
	50人以上100人未満	5.4	47.3	43.1	4.2	501
	100人以上300人未満	6.2	46.1	45.0	2.7	633
	300人以上	11.4	36.8	47.4	4.5	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	7.9	47.0	43.1	2.1	1284
	高卒あり+大卒なし	8.2	44.4	40.3	7.0	511
	高卒なし+大卒のみ	6.5	39.4	48.4	5.7	368
	高卒なし+大卒なし	7.4	46.3	40.4	5.9	136
み)状況と過去5年間の新規採用高卒(製造業のみ)	高卒あり+大卒あり	9.0	44.8	43.6	2.7	636
	高卒あり+大卒なし	8.6	42.4	40.0	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	7.7	43.1	46.2	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	2.6	56.4	38.5	2.6	39

問7. 高卒7年目の社員と大卒3年目の社員の比較 (各SA)

i. 能力の長期的な伸長の可能性

		高卒7年目のほうが優れている	あまりかわらない	大卒3年目のほうが優れている	無回答	合計
【 総 数 】		5.4	44.8	45.8	4.0	2332
業種別	建設業	9.9	47.4	39.9	2.7	333
	製造業	3.7	42.1	50.2	4.0	967
	情報通信業	1.4	36.6	54.9	7.0	71
	運輸業	6.6	49.6	40.5	3.3	121
	卸売業	6.1	47.8	41.4	4.7	278
	小売業	5.4	47.1	46.1	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	6.8	45.1	42.1	6.0	133
	飲食店、宿泊業	5.2	56.9	31.0	6.9	58
	その他の業種	5.4	42.5	46.7	5.4	167
正社員数別	50人未満	9.4	49.3	36.2	5.1	434
	50人以上100人未満	6.0	44.1	45.9	4.0	501
	100人以上300人未満	3.2	46.9	47.2	2.7	633
	300人以上	4.1	39.7	51.9	4.3	511
状況と過去5年間の新規採用	高卒あり+大卒あり	4.4	44.9	48.7	2.0	1284
	高卒あり+大卒なし	8.2	47.7	37.0	7.0	511
	高卒なし+大卒のみ	1.6	37.8	55.2	5.4	368
	高卒なし+大卒なし	14.0	51.5	27.9	6.6	136
み)状況と過去5年間の新規採用(製造業のみ)	高卒あり+大卒あり	2.5	39.9	55.0	2.5	636
	高卒あり+大卒なし	7.1	49.0	34.8	9.0	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	29.2	67.7	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	12.8	59.0	25.6	2.6	39

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

a. 業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる

		とても 思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		4.6	44.3	43.3	5.9	1.9	2332
業 種 別	建設業	5.7	52.9	35.4	4.2	1.8	333
	製造業	5.6	49.6	40.2	3.0	1.6	967
	情報通信業	1.4	8.5	67.6	22.5	0.0	71
	運輸業	3.3	45.5	43.0	6.6	1.7	121
	卸売業	1.8	39.2	48.6	7.6	2.9	278
	小売業	2.0	35.3	50.5	9.8	2.5	204
	金融・保険業、不動産業	3.8	20.3	63.2	10.5	2.3	133
	飲食店、宿泊業	8.6	56.9	31.0	3.4	0.0	58
	その他の業種	6.6	44.3	37.7	8.4	3.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	6.7	56.2	29.3	5.8	2.1	434
	50人以上100人未満	6.0	49.7	38.5	3.2	2.6	501
	100人以上300人未満	3.6	39.5	49.6	6.0	1.3	633
	300人以上	2.7	35.6	52.1	8.6	1.0	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	4.1	46.0	46.2	2.6	1.0	1284
	高卒あり＋大卒なし	7.2	61.6	26.8	2.2	2.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	1.6	13.6	60.6	21.7	2.4	368
	高卒なし＋大卒なし	8.1	44.1	33.8	8.1	5.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	4.7	47.6	44.3	2.4	0.9	636
	高卒あり＋大卒なし	7.6	63.8	24.3	2.4	1.9	210
	高卒なし＋大卒のみ	4.6	20.0	60.0	12.3	3.1	65
	高卒なし＋大卒なし	10.3	59.0	23.1	2.6	5.1	39

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）
 b. 高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		5.6	46.3	41.3	4.6	2.2	2332
業 種 別	建設業	5.7	45.9	43.5	3.0	1.8	333
	製造業	6.1	48.1	41.0	2.7	2.2	967
	情報通信業	1.4	32.4	47.9	18.3	0.0	71
	運輸業	4.1	50.4	37.2	5.8	2.5	121
	卸売業	1.8	45.7	44.6	5.0	2.9	278
	小売業	7.8	49.5	33.8	6.4	2.5	204
	金融・保険業、不動産業	4.5	35.3	48.9	9.0	2.3	133
	飲食店、宿泊業	13.8	56.9	29.3	0.0	0.0	58
	その他の業種	6.6	41.3	41.3	7.8	3.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	8.3	45.4	39.4	4.1	2.8	434
	50人以上100人未満	5.4	50.9	38.3	2.4	3.0	501
	100人以上300人未満	4.3	46.8	43.3	4.4	1.3	633
	300人以上	4.5	42.1	44.8	7.4	1.2	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	6.0	51.1	39.7	1.8	1.4	1284
	高卒あり＋大卒なし	7.2	46.2	40.9	3.1	2.5	511
	高卒なし＋大卒のみ	2.4	31.5	48.1	15.5	2.4	368
	高卒なし＋大卒なし	5.1	41.2	41.2	7.4	5.1	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	5.5	49.8	41.2	2.0	1.4	636
	高卒あり＋大卒なし	8.1	45.2	40.5	2.9	3.3	210
	高卒なし＋大卒のみ	7.7	38.5	41.5	9.2	3.1	65
	高卒なし＋大卒なし	5.1	53.8	33.3	2.6	5.1	39

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

c. 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させる

		とても 思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		2.2	27.3	60.6	7.6	2.2	2332
業 種 別	建設業	1.5	27.6	64.0	5.1	1.8	333
	製造業	2.8	31.3	58.5	5.4	2.0	967
	情報通信業	1.4	4.2	66.2	28.2	0.0	71
	運輸業	4.1	28.1	58.7	6.6	2.5	121
	卸売業	1.8	22.3	65.1	7.2	3.6	278
	小売業	0.0	23.0	63.2	10.8	2.9	204
	金融・保険業、不動産業	0.8	14.3	67.7	15.0	2.3	133
	飲食店、宿泊業	3.4	29.3	60.3	6.9	0.0	58
	その他の業種	3.0	35.9	49.1	9.0	3.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	3.0	35.9	51.8	6.5	2.8	434
	50人以上100人未満	2.0	26.1	64.7	4.2	3.0	501
	100人以上300人未満	2.2	26.4	63.2	7.0	1.3	633
	300人以上	1.6	23.3	61.6	12.3	1.2	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.6	27.0	64.8	5.3	1.2	1284
	高卒あり＋大卒なし	4.3	41.7	46.8	4.3	2.9	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.5	8.4	68.5	20.1	2.4	368
	高卒なし＋大卒なし	4.4	26.5	54.4	8.8	5.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.9	30.0	61.9	4.9	1.3	636
	高卒あり＋大卒なし	6.2	40.0	45.7	5.2	2.9	210
	高卒なし＋大卒のみ	1.5	16.9	64.6	13.8	3.1	65
	高卒なし＋大卒なし	2.6	30.8	59.0	2.6	5.1	39

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

d. 必要な要員が大卒者で補えれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		1.1	17.9	56.6	11.3	13.1	1795
業 種 別	建設業	1.2	17.1	49.6	11.8	20.3	246
	製造業	0.9	14.1	62.1	12.8	10.2	846
	情報通信業	0.0	16.7	50.0	8.3	25.0	24
	運輸業	0.0	18.9	51.6	13.7	15.8	95
	卸売業	1.5	23.9	54.7	7.5	12.4	201
	小売業	1.6	31.5	47.2	4.7	15.0	127
	金融・保険業、不動産業	2.4	23.8	51.2	14.3	8.3	84
	飲食店、宿泊業	0.0	24.0	56.0	8.0	12.0	50
	その他の業種	0.8	15.6	54.9	10.7	18.0	122
正 社 員 数 別	50人未満	1.8	16.3	54.4	8.0	19.5	338
	50人以上100人未満	0.8	18.1	57.9	10.6	12.6	397
	100人以上300人未満	0.4	20.7	55.7	12.4	10.8	508
	300人以上	1.1	15.8	59.4	13.8	9.9	355
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.1	19.1	58.5	10.2	11.1	1284
	高卒あり＋大卒なし	1.0	15.1	51.9	13.9	18.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.6	15.3	63.1	12.9	8.2	636
	高卒あり＋大卒なし	1.9	10.5	59.0	12.4	16.2	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

e. 大学進学率がさらに高まれば、高卒から大卒へと採用の対象を移す

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		1.3	32.0	48.1	5.3	13.3	1795
業 種 別	建設業	0.8	30.9	41.1	7.3	19.9	246
	製造業	1.1	30.4	52.5	5.7	10.4	846
	情報通信業	0.0	20.8	50.0	4.2	25.0	24
	運輸業	2.1	26.3	48.4	7.4	15.8	95
	卸売業	1.0	38.8	44.3	3.5	12.4	201
	小売業	3.9	39.4	40.9	0.8	15.0	127
	金融・保険業、不動産業	3.6	38.1	42.9	7.1	8.3	84
	飲食店、宿泊業	0.0	30.0	56.0	2.0	12.0	50
	その他の業種	0.0	29.5	45.9	5.7	18.9	122
正 社 員 数 別	50人未満	0.9	32.8	42.9	3.6	19.8	338
	50人以上100人未満	1.0	32.0	49.9	4.5	12.6	397
	100人以上300人未満	1.2	35.0	47.2	5.5	11.0	508
	300人以上	2.0	25.9	54.6	7.3	10.1	355
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.6	33.8	48.8	4.5	11.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	0.6	27.4	46.4	7.4	18.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.4	30.8	53.5	5.8	8.5	636
	高卒あり＋大卒なし	0.0	29.0	49.5	5.2	16.2	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

f. パートの戦力化を進められれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		1.5	23.7	52.5	9.2	13.1	1795
業 種 別	建設業	0.0	13.0	51.2	15.0	20.7	246
	製造業	1.7	22.5	57.9	7.6	10.4	846
	情報通信業	4.2	8.3	54.2	8.3	25.0	24
	運輸業	0.0	24.2	52.6	7.4	15.8	95
	卸売業	1.5	30.8	47.3	9.0	11.4	201
	小売業	3.1	37.8	39.4	4.7	15.0	127
	金融・保険業、不動産業	3.6	25.0	45.2	17.9	8.3	84
	飲食店、宿泊業	0.0	28.0	54.0	6.0	12.0	50
	その他の業種	1.6	27.0	43.4	10.7	17.2	122
正 社 員 数 別	50人未満	1.2	24.3	46.4	8.6	19.5	338
	50人以上100人未満	1.3	26.7	50.6	8.8	12.6	397
	100人以上300人未満	2.0	22.6	54.5	10.0	10.8	508
	300人以上	0.8	21.1	58.0	9.9	10.1	355
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.7	23.8	54.4	8.7	11.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	1.0	23.3	47.6	10.4	17.8	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.7	22.5	59.9	7.5	8.3	636
	高卒あり＋大卒なし	1.4	22.4	51.9	7.6	16.7	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

g. 派遣などの活用を進められれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても 思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		1.0	17.3	56.9	11.5	13.3	1795
業 種 別	建設業	0.4	10.2	54.9	14.2	20.3	246
	製造業	1.2	19.0	58.7	10.4	10.6	846
	情報通信業	4.2	8.3	54.2	8.3	25.0	24
	運輸業	1.1	22.1	56.8	4.2	15.8	95
	卸売業	0.0	19.9	55.7	12.4	11.9	201
	小売業	0.8	15.0	55.9	13.4	15.0	127
	金融・保険業、不動産業	2.4	19.0	51.2	19.0	8.3	84
	飲食店、宿泊業	2.0	14.0	60.0	12.0	12.0	50
	その他の業種	0.8	16.4	54.1	11.5	17.2	122
正 社 員 数 別	50人未満	0.0	15.1	54.1	11.2	19.5	338
	50人以上100人未満	0.8	16.6	59.4	10.6	12.6	397
	100人以上300人未満	1.0	15.9	58.9	13.4	10.8	508
	300人以上	1.4	20.3	56.3	11.5	10.4	355
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.0	18.0	58.5	11.2	11.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	1.0	15.7	52.8	12.3	18.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.6	20.0	59.9	10.1	8.5	636
	高卒あり＋大卒なし	0.0	16.2	55.2	11.4	17.1	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各SA）

h. 中途採用者の活用を進められれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	無 回 答	合 計
【 総 数 】		1.2	23.0	55.4	7.2	13.2	1795
業 種 別	建設業	0.4	24.8	45.1	9.8	19.9	246
	製造業	1.3	21.2	59.7	7.1	10.8	846
	情報通信業	0.0	29.2	37.5	8.3	25.0	24
	運輸業	1.1	24.2	55.8	3.2	15.8	95
	卸売業	1.5	26.4	55.7	5.0	11.4	201
	小売業	1.6	24.4	53.5	5.5	15.0	127
	金融・保険業、不動産業	2.4	16.7	56.0	16.7	8.3	84
	飲食店、宿泊業	4.0	28.0	52.0	4.0	12.0	50
	その他の業種	0.0	25.4	51.6	5.7	17.2	122
正 社 員 数 別	50人未満	0.6	32.5	40.5	6.8	19.5	338
	50人以上100人未満	1.5	26.4	54.9	4.5	12.6	397
	100人以上300人未満	1.4	20.1	59.8	7.9	10.8	508
	300人以上	0.3	16.1	64.5	8.5	10.7	355
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.3	20.6	59.3	7.5	11.4	1284
	高卒あり＋大卒なし	1.0	29.2	45.6	6.5	17.8	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.6	19.0	62.9	7.9	8.6	636
	高卒あり＋大卒なし	0.5	27.6	50.0	4.8	17.1	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各S A）*有効回答ベース
a. 業績がよくなれば、高卒採用数を増加・復活させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	合計
【 総 数 】		4.7	45.1	44.1	6.0	2288
業 種 別	建設業	5.8	53.8	36.1	4.3	327
	製造業	5.7	50.4	40.9	3.0	952
	情報通信業	1.4	8.5	67.6	22.5	71
	運輸業	3.4	46.2	43.7	6.7	119
	卸売業	1.9	40.4	50.0	7.8	270
	小売業	2.0	36.2	51.8	10.1	199
	金融・保険業、不動産業	3.8	20.8	64.6	10.8	130
	飲食店、宿泊業 その他の業種	8.6 6.8	56.9 45.7	31.0 38.9	3.4 8.6	58 162
正 社 員 数 別	50人未満	6.8	57.4	29.9	5.9	425
	50人以上100人未満	6.1	51.0	39.5	3.3	488
	100人以上300人未満	3.7	40.0	50.2	6.1	625
	300人以上	2.8	36.0	52.6	8.7	506
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	4.2	46.5	46.7	2.7	1271
	高卒あり+大卒なし	7.4	63.0	27.4	2.2	500
	高卒なし+大卒のみ	1.7	13.9	62.1	22.3	359
	高卒なし+大卒なし	8.6	46.9	35.9	8.6	128
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用 高 卒)	高卒あり+大卒あり	4.8	48.1	44.8	2.4	630
	高卒あり+大卒なし	7.8	65.0	24.8	2.4	206
	高卒なし+大卒のみ	4.8	20.6	61.9	12.7	63
	高卒なし+大卒なし	10.8	62.2	24.3	2.7	37

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各S A）*有効回答ベース
 b. 高卒者の質が高まれば、高卒採用数を増加・復活させる

		とても そう思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計
【 総 数 】		5.7	47.3	42.3	4.7	2281
業 種 別	建設業	5.8	46.8	44.3	3.1	327
	製造業	6.2	49.2	41.9	2.7	946
	情報通信業	1.4	32.4	47.9	18.3	71
	運輸業	4.2	51.7	38.1	5.9	118
	卸売業	1.9	47.0	45.9	5.2	270
	小売業	8.0	50.8	34.7	6.5	199
	金融・保険業、不動産業	4.6	36.2	50.0	9.2	130
	飲食店、宿泊業	13.8	56.9	29.3	0.0	58
	その他の業種	6.8	42.6	42.6	8.0	162
正 社 員 数 別	50人未満	8.5	46.7	40.5	4.3	422
	50人以上100人未満	5.6	52.5	39.5	2.5	486
	100人以上300人未満	4.3	47.4	43.8	4.5	625
	300人以上	4.6	42.6	45.3	7.5	505
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	6.1	51.8	40.3	1.8	1266
	高卒あり+大卒なし	7.4	47.4	42.0	3.2	498
	高卒なし+大卒のみ	2.5	32.3	49.3	15.9	359
	高卒なし+大卒なし	5.4	43.4	43.4	7.8	129
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒 （ 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	5.6	50.6	41.8	2.1	627
	高卒あり+大卒なし	8.4	46.8	41.9	3.0	203
	高卒なし+大卒のみ	7.9	39.7	42.9	9.5	63
	高卒なし+大卒なし	5.4	56.8	35.1	2.7	37

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各S A）*有効回答ベース
 c. 団塊世代が定年を迎えたら、高卒採用数を増加・復活させる

		とても そう思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計
【 総 数 】		2.2	27.9	62.0	7.8	2280
業 種 別	建設業	1.5	28.1	65.1	5.2	327
	製造業	2.8	32.0	59.7	5.5	948
	情報通信業	1.4	4.2	66.2	28.2	71
	運輸業	4.2	28.8	60.2	6.8	118
	卸売業	1.9	23.1	67.5	7.5	268
	小売業	0.0	23.7	65.2	11.1	198
	金融・保険業、不動産業	0.8	14.6	69.2	15.4	130
	飲食店、宿泊業 その他の業種	3.4 3.1	29.3 37.0	60.3 50.6	6.9 9.3	58 162
正 社 員 数 別	50人未満	3.1	37.0	53.3	6.6	422
	50人以上100人未満	2.1	27.0	66.7	4.3	486
	100人以上300人未満	2.2	26.7	64.0	7.0	625
	300人以上	1.6	23.6	62.4	12.5	505
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.7	27.4	65.6	5.4	1268
	高卒あり+大卒なし	4.4	42.9	48.2	4.4	496
	高卒なし+大卒のみ	0.6	8.6	70.2	20.6	359
	高卒なし+大卒なし	4.7	28.1	57.8	9.4	128
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒 （ 製 造 業 の 採 用	高卒あり+大卒あり	1.9	30.4	62.7	4.9	628
	高卒あり+大卒なし	6.4	41.2	47.1	5.4	204
	高卒なし+大卒のみ	1.6	17.5	66.7	14.3	63
	高卒なし+大卒なし	2.7	32.4	62.2	2.7	37

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各S A） *有効回答ベース
 d. 必要な要員が大卒者で補えれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	合計
【 総 数 】		1.2	20.7	65.2	13.0	1559
業 種 別	建設業	1.5	21.4	62.2	14.8	196
	製造業	1.1	15.7	69.1	14.2	760
	情報通信業	0.0	22.2	66.7	11.1	18
	運輸業	0.0	22.5	61.3	16.3	80
	卸売業	1.7	27.3	62.5	8.5	176
	小売業	1.9	37.0	55.6	5.6	108
	金融・保険業、不動産業	2.6	26.0	55.8	15.6	77
	飲食店、宿泊業 その他の業種	0.0 1.0	27.3 19.0	63.6 67.0	9.1 13.0	44 100
正 社 員 数 別	50人未満	2.2	20.2	67.6	9.9	272
	50人以上100人未満	0.9	20.7	66.3	12.1	347
	100人以上300人未満	0.4	23.2	62.5	13.9	453
	300人以上	1.3	17.5	65.9	15.3	320
状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.2	21.5	65.8	11.5	1141
	高卒あり+大卒なし	1.2	18.4	63.4	17.0	418
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み) 状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒 (製造業)	高卒あり+大卒あり	0.7	16.6	68.7	14.0	584
	高卒あり+大卒なし	2.3	12.5	70.5	14.8	176
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方 (各S A) *有効回答ベース
 e. 大学進学率がさらに高まれば、高卒から大卒へと採用の対象を移す

		とても そう思う	そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計
【 総 数 】		1.5	36.9	55.5	6.2	1557
業 種 別	建設業	1.0	38.6	51.3	9.1	197
	製造業	1.2	33.9	58.6	6.3	758
	情報通信業	0.0	27.8	66.7	5.6	18
	運輸業	2.5	31.3	57.5	8.8	80
	卸売業	1.1	44.3	50.6	4.0	176
	小売業	4.6	46.3	48.1	0.9	108
	金融・保険業、不動産業	3.9	41.6	46.8	7.8	77
	飲食店、宿泊業 その他の業種	0.0 0.0	34.1 36.4	63.6 56.6	2.3 7.1	44 99
正 社 員 数 別	50人未満	1.1	41.0	53.5	4.4	271
	50人以上100人未満	1.2	36.6	57.1	5.2	347
	100人以上300人未満	1.3	39.4	53.1	6.2	452
	300人以上	2.2	28.8	60.8	8.2	319
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.8	38.1	55.0	5.1	1139
	高卒あり+大卒なし	0.7	33.5	56.7	9.1	418
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用 高 卒)	高卒あり+大卒あり	1.5	33.7	58.4	6.4	582
	高卒あり+大卒なし	0.0	34.7	59.1	6.3	176
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各S A） *有効回答ベース
f. パートの戦力化を進められれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう 思う	そう は 思 わ な い	ま っ た く そ う は 思 わ な い	合 計	
【 総 数 】		1.7	27.3	60.4	10.6	1559
業 種 別	建設業	0.0	16.4	64.6	19.0	195
	製造業	1.8	25.1	64.6	8.4	758
	情報通信業	5.6	11.1	72.2	11.1	18
	運輸業	0.0	28.8	62.5	8.8	80
	卸売業	1.7	34.8	53.4	10.1	178
	小売業	3.7	44.4	46.3	5.6	108
	金融・保険業、不動産業	3.9	27.3	49.4	19.5	77
	飲食店、宿泊業 その他の業種	0.0 2.0	31.8 32.7	61.4 52.5	6.8 12.9	44 101
正 社 員 数 別	50人未満	1.5	30.1	57.7	10.7	272
	50人以上100人未満	1.4	30.5	57.9	10.1	347
	100人以上300人未満	2.2	25.4	61.1	11.3	453
	300人以上	0.9	23.5	64.6	11.0	319
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.9	26.9	61.4	9.8	1139
	高卒あり+大卒なし	1.2	28.3	57.9	12.6	420
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 の 採 用 高 卒 （ 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.9	24.5	65.4	8.2	583
	高卒あり+大卒なし	1.7	26.9	62.3	9.1	175
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方(各SA) *有効回答ベース
 g. 派遣などの活用を進められれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	合計
【 総 数 】		1.2	20.0	65.6	13.3	1557
業 種 別	建設業	0.5	12.8	68.9	17.9	196
	製造業	1.3	21.3	65.7	11.6	756
	情報通信業	5.6	11.1	72.2	11.1	18
	運輸業	1.3	26.3	67.5	5.0	80
	卸売業	0.0	22.6	63.3	14.1	177
	小売業	0.9	17.6	65.7	15.7	108
	金融・保険業、不動産業	2.6	20.8	55.8	20.8	77
	飲食店、宿泊業 その他の業種	2.3 1.0	15.9 19.8	68.2 65.3	13.6 13.9	44 101
正 社 員 数 別	50人未満	0.0	18.8	67.3	14.0	272
	50人以上100人未満	0.9	19.0	68.0	12.1	347
	100人以上300人未満	1.1	17.9	66.0	15.0	453
	300人以上	1.6	22.6	62.9	12.9	318
状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.1	20.3	65.9	12.6	1139
	高卒あり+大卒なし	1.2	19.1	64.6	15.1	418
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒 (製造業)	高卒あり+大卒あり	1.7	21.8	65.5	11.0	582
	高卒あり+大卒なし	0.0	19.5	66.7	13.8	174
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問8. 今後の高卒の新採用についての考え方（各S A） *有効回答ベース
 h. 中途採用者の活用を進められれば、高卒採用数を減少・休止させる

		とても そう思う	そう 思う	そうは 思わない	まったく そうは 思わない	合計
【 総 数 】		1.4	26.5	63.8	8.3	1558
業 種 別	建設業	0.5	31.0	56.3	12.2	197
	製造業	1.5	23.7	66.9	7.9	755
	情報通信業	0.0	38.9	50.0	11.1	18
	運輸業	1.3	28.8	66.3	3.8	80
	卸売業	1.7	29.8	62.9	5.6	178
	小売業	1.9	28.7	63.0	6.5	108
	金融・保険業、不動産業	2.6	18.2	61.0	18.2	77
	飲食店、宿泊業 その他の業種	4.5 0.0	31.8 30.7	59.1 62.4	4.5 6.9	44 101
正 社 員 数 別	50人未満	0.7	40.4	50.4	8.5	272
	50人以上100人未満	1.7	30.3	62.8	5.2	347
	100人以上300人未満	1.5	22.5	67.1	8.8	453
	300人以上	0.3	18.0	72.2	9.5	317
状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.5	23.2	66.9	8.4	1138
	高卒あり+大卒なし	1.2	35.5	55.5	7.9	420
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み)状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒 (製造業)	高卒あり+大卒あり	1.7	20.8	68.8	8.6	581
	高卒あり+大卒なし	0.6	33.3	60.3	5.7	174
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）

a. 高卒1年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		1.2	5.1	6.8	32.8	29.0	25.1	8.1	2332
業 種 別	建設業	0.9	8.1	7.5	24.6	30.0	28.8	7.8	333
	製造業	1.3	4.3	6.6	39.9	33.2	14.6	8.3	967
	情報通信業	1.4	2.8	1.4	11.3	15.5	67.6	8.2	71
	運輸業	0.0	5.8	9.1	31.4	26.4	27.3	7.9	121
	卸売業	1.8	6.1	6.5	30.2	27.0	28.4	7.8	278
	小売業	1.0	4.4	7.4	34.3	13.2	39.7	7.6	204
	金融・保険業、不動産業	0.0	2.3	2.3	21.1	35.3	39.1	8.9	133
	飲食店、宿泊業	3.4	3.4	27.6	34.5	12.1	19.0	6.5	58
	その他の業種	0.6	5.4	3.6	29.3	34.1	26.9	8.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	1.8	10.6	9.7	27.9	25.8	24.2	7.2	434
	50人以上100人未満	0.4	5.2	8.8	33.9	29.3	22.4	8.0	501
	100人以上300人未満	1.3	3.2	5.4	37.3	32.7	20.2	8.4	633
	300人以上	1.0	2.0	3.3	30.7	29.7	33.3	8.7	511
状 と 過 況 大 卒 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.6	4.8	7.9	41.2	37.9	6.6	8.2	1284
	高卒あり＋大卒なし	1.0	8.6	8.8	39.7	32.1	9.8	7.8	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.8	1.1	2.4	3.0	92.7	7.7	368
	高卒なし＋大卒なし	1.5	4.4	3.7	8.8	6.6	75.0	6.5	136
み 状 と 過 況 大 卒 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.7	4.1	6.1	44.5	38.4	5.2	8.4	636
	高卒あり＋大卒なし	0.5	7.6	8.6	42.4	31.4	9.5	7.9	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	1.5	3.1	6.2	89.2	9.0	65
	高卒なし＋大卒なし	2.6	0.0	5.1	12.8	7.7	71.8	7.5	39

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）

a. 高卒3年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	採用 実績 なし	合 計
【 総 数 】		0.7	10.2	21.2	30.4	11.4	26.0	6.6	19.0	2332
業 種 別	建設業	0.0	14.4	19.8	23.7	12.6	29.4	6.3	21.3	333
	製造業	1.0	7.9	24.0	39.0	12.4	15.7	6.8	9.8	967
	情報通信業	0.0	1.4	5.6	18.3	4.2	70.4	7.7	63.4	71
	運輸業	0.0	11.6	21.5	28.9	9.9	28.1	6.2	20.7	121
	卸売業	1.4	11.5	20.9	25.2	11.9	29.1	6.4	23.4	278
	小売業	1.0	10.3	22.1	22.5	3.9	40.2	5.8	28.4	204
	金融・保険業、不動産業	0.0	3.8	14.3	30.8	13.5	37.6	7.5	32.3	133
	飲食店、宿泊業	1.7	43.1	25.9	5.2	1.7	22.4	3.6	15.5	58
	その他の業種	0.0	9.0	18.0	27.5	18.0	27.5	6.9	19.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	0.9	18.7	22.1	20.0	12.9	25.3	5.8	18.2	434
	50人以上100人未満	0.6	12.0	25.3	27.9	11.4	22.8	6.3	17.4	501
	100人以上300人未満	0.8	7.6	22.6	36.3	12.0	20.7	6.8	15.2	633
	300人以上	0.0	2.9	13.7	36.0	11.4	36.0	7.5	28.4	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.7	10.3	24.8	41.3	14.6	8.3	6.8	2.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	1.0	16.0	28.4	30.7	13.7	10.2	6.2	5.5	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.5	1.4	2.2	2.2	1.1	92.7	5.9	81.8	368
	高卒なし＋大卒なし	0.7	8.8	8.1	5.9	3.7	72.8	5.0	60.3	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.9	7.4	24.5	46.1	14.2	6.9	7.0	1.6	636
	高卒あり＋大卒なし	1.4	11.4	30.0	35.2	12.4	9.5	6.4	4.8	210
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	1.5	3.1	4.6	1.5	89.2	7.1	78.5	65
	高卒なし＋大卒なし	2.6	2.6	7.7	7.7	7.7	71.8	6.4	59.0	39

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）

b. 大卒1年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		1.4	3.6	3.3	26.0	37.0	28.7	8.6	2332
業 種 別	建設業	0.6	4.8	4.2	18.0	30.6	41.7	8.4	333
	製造業	2.1	2.3	3.0	23.0	43.8	25.9	8.8	967
	情報通信業	1.4	2.8	1.4	33.8	53.5	7.0	9.0	71
	運輸業	1.7	4.1	2.5	20.7	35.5	35.5	8.6	121
	卸売業	1.1	5.4	3.6	31.3	30.2	28.4	8.3	278
	小売業	1.5	5.9	2.0	47.1	24.5	19.1	8.2	204
	金融・保険業、不動産業	0.8	0.8	3.8	36.1	43.6	15.0	9.0	133
	飲食店、宿泊業	0.0	6.9	10.3	25.9	24.1	32.8	7.6	58
	その他の業種	0.6	4.8	2.4	18.0	29.3	44.9	8.5	167
正 社 員 数 別	50人未満	1.8	3.7	4.4	13.8	17.7	58.5	7.7	434
	50人以上100人未満	0.4	4.4	3.6	22.2	30.5	38.9	8.4	501
	100人以上300人未満	1.6	3.6	3.2	29.1	45.2	17.4	8.7	633
	300人以上	2.0	3.1	1.2	37.6	49.7	6.5	8.9	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.9	4.4	4.6	32.0	50.6	6.4	8.6	1284
	高卒あり＋大卒なし	0.4	1.2	0.8	5.5	7.8	84.3	8.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	1.6	4.6	2.4	40.8	42.4	8.2	8.6	368
	高卒なし＋大卒なし	0.0	1.5	0.7	8.8	5.9	83.1	8.2	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	2.8	2.7	3.9	28.1	57.9	4.6	8.8	636
	高卒あり＋大卒なし	0.0	0.5	1.0	7.1	5.2	86.2	8.3	210
	高卒なし＋大卒のみ	3.1	4.6	0.0	33.8	56.9	1.5	8.8	65
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	5.1	10.3	84.6	9.2	39

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）

b. 大卒3年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	採 用 実 績 な し	合 計
【 総 数 】		1.0	5.8	12.2	37.2	14.6	29.2	7.4	21.0	2332
業 種 別	建設業	1.2	7.2	13.2	24.9	14.4	39.0	7.0	30.9	333
	製造業	1.1	4.1	10.3	39.6	17.9	26.9	7.7	18.6	967
	情報通信業	1.4	2.8	11.3	67.6	11.3	5.6	7.8	0.0	71
	運輸業	0.0	5.8	6.6	38.0	12.4	37.2	7.6	29.8	121
	卸売業	0.7	9.0	14.7	35.3	11.2	29.1	6.9	20.9	278
	小売業	0.5	6.4	19.1	45.6	5.9	22.5	6.8	14.7	204
	金融・保険業、不動産業	1.5	3.8	12.8	51.1	17.3	13.5	7.7	7.5	133
	飲食店、宿泊業	3.4	13.8	31.0	13.8	5.2	32.8	5.1	25.9	58
	その他の業種	0.6	6.6	6.0	24.0	16.8	46.1	7.4	34.7	167
正 社 員 数 別	50人未満	1.4	7.6	9.2	14.7	8.8	58.3	6.4	45.2	434
	50人以上100人未満	0.8	8.0	13.6	23.0	16.4	38.3	7.0	31.7	501
	100人以上300人未満	1.3	5.4	14.7	42.7	18.6	17.4	7.5	12.6	633
	300人以上	0.8	1.6	10.0	63.6	14.3	9.8	7.9	2.2	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.5	7.1	14.8	47.5	21.8	7.3	7.5	2.2	1284
	高卒あり＋大卒なし	0.4	2.2	3.9	5.5	3.7	84.3	6.7	68.3	511
	高卒なし＋大卒のみ	0.5	5.4	17.4	57.3	10.1	9.2	7.3	2.7	368
	高卒なし＋大卒なし	0.7	5.1	3.7	7.4	2.9	80.1	5.7	71.3	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.6	4.7	12.7	50.9	23.9	6.1	7.8	1.3	636
	高卒あり＋大卒なし	0.0	2.4	4.8	3.8	3.3	85.7	6.6	65.7	210
	高卒なし＋大卒のみ	1.5	3.1	6.2	69.2	16.9	3.1	8.1	0.0	65
	高卒なし＋大卒なし	0.0	2.6	2.6	2.6	7.7	84.6	7.5	76.9	39

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）＊1年後・3年後回答者ベース
a. 高卒1年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		0.5	5.5	9.3	44.9	39.8	0.0	8.2	1696
業 種 別	建設業	0.0	9.2	11.0	36.0	43.9	0.0	8.0	228
	製造業	0.6	3.9	8.0	48.0	39.6	0.0	8.4	805
	情報通信業	0.0	4.8	4.8	38.1	52.4	0.0	8.9	21
	運輸業	0.0	5.8	12.8	44.2	37.2	0.0	8.0	86
	卸売業	1.0	8.3	9.4	42.2	39.1	0.0	8.0	192
	小売業	0.8	6.6	12.4	57.9	22.3	0.0	7.7	121
	金融・保険業、不動産業	0.0	2.5	3.8	35.0	58.8	0.0	9.0	80
	飲食店、宿泊業	0.0	4.5	34.1	45.5	15.9	0.0	6.9	44
	その他の業種	0.0	6.7	5.0	40.3	47.9	0.0	8.5	119
正 社 員 数 別	50人未満	0.3	12.5	13.4	38.3	35.5	0.0	7.5	313
	50人以上100人未満	0.3	5.7	11.5	44.1	38.4	0.0	8.1	383
	100人以上300人未満	0.6	3.2	6.9	47.5	41.8	0.0	8.5	495
	300人以上	0.0	0.9	4.9	47.9	46.3	0.0	9.0	326
状 と 過 況 大 卒 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.4	4.1	8.6	45.1	41.8	0.0	8.4	1164
	高卒あり＋大卒なし	0.4	7.8	10.0	45.3	36.4	0.0	7.9	448
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	11.1	14.8	33.3	40.7	0.0	7.7	27
	高卒なし＋大卒なし	3.0	18.2	15.2	36.4	27.3	0.0	6.7	33
み 状 と 過 況 大 卒 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.5	3.2	6.6	48.2	41.4	0.0	8.6	587
	高卒あり＋大卒なし	0.5	6.5	9.7	48.1	35.1	0.0	8.0	185
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	14.3	28.6	57.1	0.0	9.0	7
	高卒なし＋大卒なし	9.1	0.0	18.2	45.5	27.3	0.0	7.5	11

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）＊1年後・3年後回答者ベース
a. 高卒3年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	採 用 実 績 な し	合 計
【 総 数 】		0.9	13.4	28.8	41.4	15.4	0.0	6.6	0.0	1696
業 種 別	建設業	0.0	20.2	28.1	33.8	18.0	0.0	6.3	0.0	228
	製造業	1.2	9.2	28.4	46.6	14.5	0.0	6.8	0.0	805
	情報通信業	0.0	4.8	19.0	61.9	14.3	0.0	7.7	0.0	21
	運輸業	0.0	16.3	30.2	40.7	12.8	0.0	6.1	0.0	86
	卸売業	2.1	15.6	29.7	35.4	17.2	0.0	6.4	0.0	192
	小売業	1.7	16.5	37.2	38.0	6.6	0.0	5.8	0.0	121
	金融・保険業、不動産業	0.0	5.0	23.8	50.0	21.3	0.0	7.5	0.0	80
	飲食店、宿泊業	0.0	56.8	34.1	6.8	2.3	0.0	3.7	0.0	44
	その他の業種	0.0	11.8	25.2	37.8	25.2	0.0	7.0	0.0	119
正 社 員 数 別	50人未満	1.3	25.6	29.7	26.5	16.9	0.0	5.8	0.0	313
	50人以上100人未満	0.8	14.9	33.2	36.6	14.6	0.0	6.4	0.0	383
	100人以上300人未満	1.0	9.3	28.5	46.1	15.2	0.0	6.8	0.0	495
	300人以上	0.0	4.6	21.5	56.1	17.8	0.0	7.5	0.0	326
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.7	11.0	27.2	45.2	15.9	0.0	6.8	0.0	1164
	高卒あり＋大卒なし	1.1	17.6	31.7	34.4	15.2	0.0	6.2	0.0	448
	高卒なし＋大卒のみ	7.4	18.5	29.6	29.6	14.8	0.0	5.9	0.0	27
	高卒なし＋大卒なし	3.0	33.3	30.3	21.2	12.1	0.0	4.8	0.0	33
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.0	7.8	26.4	49.7	15.0	0.0	7.0	0.0	587
	高卒あり＋大卒なし	1.6	12.4	33.0	39.5	13.5	0.0	6.4	0.0	185
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0	7.1	0.0	7
	高卒なし＋大卒なし	9.1	9.1	27.3	27.3	27.3	0.0	6.4	0.0	11

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）＊1年後・3年後回答者ベース
 b. 大卒1年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		0.9	4.0	4.6	37.4	53.2	0.0	8.8	1619
業 種 別	建設業	0.5	7.3	7.3	31.4	53.4	0.0	8.5	191
	製造業	1.1	2.1	4.2	31.8	60.7	0.0	9.0	698
	情報通信業	1.5	1.5	1.5	36.9	58.5	0.0	9.2	65
	運輸業	0.0	6.6	3.9	32.9	56.6	0.0	8.8	76
	卸売業	0.5	6.8	5.2	44.3	43.2	0.0	8.4	192
	小売業	0.6	4.4	2.5	60.8	31.6	0.0	8.5	158
	金融・保険業、不動産業	0.9	0.0	4.5	42.9	51.8	0.0	9.1	112
	飲食店、宿泊業	0.0	10.5	13.2	39.5	36.8	0.0	7.7	38
	その他の業種	1.1	5.6	4.5	33.7	55.1	0.0	8.7	89
正 社 員 数 別	50人未満	1.7	8.7	11.0	34.1	44.5	0.0	7.9	173
	50人以上100人未満	0.7	6.9	5.9	36.5	50.0	0.0	8.4	304
	100人以上300人未満	1.0	3.3	3.9	35.8	56.0	0.0	8.9	511
	300人以上	0.7	0.7	1.1	42.0	55.6	0.0	9.3	457
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	0.9	3.8	4.9	34.9	55.4	0.0	8.8	1172
	高卒あり＋大卒なし	1.3	6.4	5.1	35.9	51.3	0.0	8.4	78
	高卒なし＋大卒のみ	0.6	2.8	2.8	46.0	47.9	0.0	8.9	326
	高卒なし＋大卒なし	0.0	8.7	4.3	52.2	34.8	0.0	8.2	23
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.2	1.9	4.2	30.3	62.4	0.0	9.1	590
	高卒あり＋大卒なし	0.0	3.4	6.9	51.7	37.9	0.0	8.3	29
	高卒なし＋大卒のみ	1.6	3.2	0.0	35.5	59.7	0.0	9.1	62
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	9.2	6

問9. 近年の高卒及び大卒の新卒採用者の定着率（SA）＊1年後・3年後回答者ベース
 b. 大卒3年後（10人採用として）

		0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 9 人	10 人	無 回 答	平 均 (人)	採 用 実 績 な し	合 計
【 総 数 】		1.3	7.7	17.2	53.1	20.6	0.0	7.4	0.0	1619
業 種 別	建設業	1.6	9.9	21.5	42.4	24.6	0.0	7.1	0.0	191
	製造業	1.4	5.6	13.9	54.7	24.4	0.0	7.8	0.0	698
	情報通信業	1.5	3.1	12.3	73.8	9.2	0.0	7.7	0.0	65
	運輸業	0.0	9.2	10.5	60.5	19.7	0.0	7.6	0.0	76
	卸売業	1.0	12.0	21.4	49.5	16.1	0.0	6.9	0.0	192
	小売業	0.6	8.2	24.7	58.9	7.6	0.0	6.8	0.0	158
	金融・保険業、不動産業	0.9	4.5	15.2	59.8	19.6	0.0	7.7	0.0	112
	飲食店、宿泊業	5.3	18.4	47.4	21.1	7.9	0.0	5.2	0.0	38
	その他の業種	1.1	11.2	11.2	44.9	31.5	0.0	7.4	0.0	89
正 社 員 数 別	50人未満	3.5	17.3	22.0	36.4	20.8	0.0	6.4	0.0	173
	50人以上100人未満	1.3	12.5	22.4	37.5	26.3	0.0	7.0	0.0	304
	100人以上300人未満	1.4	6.3	17.6	52.1	22.7	0.0	7.5	0.0	511
	300人以上	0.7	1.5	11.2	70.9	15.8	0.0	8.0	0.0	457
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.5	7.3	16.0	51.7	23.5	0.0	7.5	0.0	1172
	高卒あり＋大卒なし	2.6	14.1	24.4	34.6	24.4	0.0	6.7	0.0	78
	高卒なし＋大卒のみ	0.6	5.5	19.0	64.1	10.7	0.0	7.3	0.0	326
	高卒なし＋大卒なし	0.0	21.7	21.7	43.5	13.0	0.0	6.1	0.0	23
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.5	4.9	13.4	54.9	25.3	0.0	7.8	0.0	590
	高卒あり＋大卒なし	0.0	17.2	31.0	27.6	24.1	0.0	6.6	0.0	29
	高卒なし＋大卒のみ	1.6	3.2	6.5	71.0	17.7	0.0	8.1	0.0	62
	高卒なし＋大卒なし	0.0	16.7	16.7	16.7	50.0	0.0	7.5	0.0	6

問10. 1990年以降の高卒の新卒採用状況（SA）

		採用したことはない	採用してはいたが、ある時期から採用を停止した	止めた時期のいつ、近年再び採用を	ある時期のいつ、近年再び採用を	で、毎年採用して現在に至るまで	無回答	合計
【 総 数 】		10.8	25.6	33.0	25.2	5.3	2332	
業種別	建設業	9.0	39.6	30.0	16.2	5.1	333	
	製造業	4.3	20.1	39.0	31.9	4.8	967	
	情報通信業	47.9	25.4	11.3	11.3	4.2	71	
	運輸業	9.1	28.1	25.6	32.2	5.0	121	
	卸売業	14.0	28.1	33.1	16.2	8.6	278	
	小売業	19.6	26.0	26.0	20.1	8.3	204	
	金融・保険業、不動産業	19.5	27.8	22.6	29.3	0.8	133	
	飲食店、宿泊業 その他の業種	8.6 15.6	27.6 21.6	24.1 38.9	36.2 19.8	3.4 4.2	58 167	
正社員数別	50人未満	11.8	34.6	35.9	10.6	7.1	434	
	50人以上100人未満	9.0	25.9	38.5	21.6	5.0	501	
	100人以上300人未満	10.4	19.9	35.1	29.5	5.1	633	
	300人以上	12.9	25.4	23.9	34.1	3.7	511	
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	0.8	15.9	41.6	37.7	4.0	1284	
	高卒あり＋大卒なし	1.8	30.1	43.4	19.2	5.5	511	
	高卒なし＋大卒のみ	49.7	44.6	0.8	0.3	4.6	368	
	高卒なし＋大卒なし	36.0	52.9	3.7	0.0	7.4	136	
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	0.9	11.9	42.9	40.7	3.5	636	
	高卒あり＋大卒なし	1.0	24.8	47.1	21.4	5.7	210	
	高卒なし＋大卒のみ	30.8	67.7	0.0	1.5	0.0	65	
	高卒なし＋大卒なし	35.9	53.8	5.1	0.0	5.1	39	

問10付問1. 過去5年間の高卒の新卒採用数の推移（S A）

		増加傾向	横ばい	減少傾向	増減があり一定していない	無回答	合計
【 総 数 】		8.5	34.0	21.8	34.4	1.3	1358
業種別	建設業	7.1	29.9	29.9	32.5	0.6	154
	製造業	10.8	37.1	17.1	33.3	1.8	685
	情報通信業	0.0	25.0	37.5	37.5	0.0	16
	運輸業	7.1	30.0	27.1	35.7	0.0	70
	卸売業	3.6	29.9	23.4	41.6	1.5	137
	小売業	5.3	35.1	27.7	31.9	0.0	94
	金融・保険業、不動産業	7.2	29.0	29.0	34.8	0.0	69
	飲食店、宿泊業	11.4	25.7	20.0	37.1	5.7	35
	その他の業種	7.1	34.7	23.5	34.7	0.0	98
正社員数別	50人未満	6.4	32.7	18.8	40.6	1.5	202
	50人以上100人未満	5.0	34.2	19.3	39.5	2.0	301
	100人以上300人未満	9.8	37.4	22.5	29.3	1.0	409
	300人以上	12.8	30.1	25.7	31.1	0.3	296
状況と過去5年の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	9.6	33.4	22.3	33.7	1.0	1018
	高卒あり+大卒なし	5.6	36.9	18.8	36.9	1.9	320
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	4
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	5
み)状況と過去5年の製造業新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	12.0	36.8	16.9	33.1	1.1	532
	高卒あり+大卒なし	6.9	38.9	16.0	34.7	3.5	144
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	2

問 1 1. 2004年4月1日以降の高卒者の新卒採用（S A）

		採用した	求人したが採用しなかった	求人しなかった	無回答	合計
【 総 数 】		49.2	2.6	42.5	5.7	2332
業 種 別	建設業	35.1	3.9	54.4	6.6	333
	製造業	62.3	2.1	31.6	4.0	967
	情報通信業	14.1	5.6	71.8	8.5	71
	運輸業	50.4	2.5	42.1	5.0	121
	卸売業	39.2	2.9	50.7	7.2	278
	小売業	37.7	2.9	47.1	12.3	204
	金融・保険業、不動産業	48.1	0.0	50.4	1.5	133
	飲食店、宿泊業	56.9	3.4	31.0	8.6	58
	その他の業種	44.9	3.0	47.3	4.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	30.6	5.1	57.8	6.5	434
	50人以上100人未満	44.7	2.8	45.7	6.8	501
	100人以上300人未満	56.9	3.0	34.8	5.4	633
	300人以上	56.2	0.6	39.7	3.5	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	69.1	2.7	25.2	3.0	1284
	高卒あり＋大卒なし	46.8	3.3	45.6	4.3	511
	高卒なし＋大卒のみ	1.1	1.4	85.9	11.7	368
	高卒なし＋大卒なし	0.7	2.2	80.1	16.9	136
み)状と過 況大去 卒5 (製 造新 業規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	75.2	2.0	20.4	2.4	636
	高卒あり＋大卒なし	52.9	1.9	41.4	3.8	210
	高卒なし＋大卒のみ	1.5	3.1	86.2	9.2	65
	高卒なし＋大卒なし	2.6	2.6	79.5	15.4	39

問 1 1 付問 1. 高卒の新卒者を求人しなかった理由 (MA)

(次ページへ続く)

		高卒者では遂行できない業務	職務遂行能力の長期的な伸長が期待できないから	高卒者の育成に時間をかけられないから	採用してもすぐ辞めるから	高校との関係で自由に選考できないなど制約が多いから	大卒者の採用で必要な人員を充足できるから	合計
【 総 数 】		10.0	5.2	20.9	7.6	7.4	28.5	990
業種別	建設業	3.9	6.1	26.5	9.4	3.9	21.5	181
	製造業	6.9	2.9	14.4	8.5	5.6	19.6	306
	情報通信業	41.2	7.8	31.4	0.0	11.8	64.7	51
	運輸業	5.9	2.0	17.6	3.9	3.9	23.5	51
	卸売業	5.7	4.3	19.9	5.0	10.6	30.5	141
	小売業	18.8	11.5	34.4	10.4	11.5	39.6	96
	金融・保険業、不動産業	14.9	6.0	17.9	6.0	11.9	56.7	67
	飲食店、宿泊業 その他の業種	11.1 11.4	5.6 5.1	27.8 15.2	22.2 6.3	0.0 8.9	11.1 21.5	18 79
正社員数別	50人未満	5.2	3.2	16.3	8.8	4.4	6.4	251
	50人以上100人未満	5.2	3.5	18.3	6.6	1.7	19.7	229
	100人以上300人未満	13.2	5.5	26.8	9.5	10.0	32.7	220
	300人以上	16.7	8.4	23.6	4.9	14.3	61.6	203
状況と過去5年の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	6.5	3.7	15.4	5.6	7.1	19.4	324
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.4	9.0	7.7	3.0	0.0	233
	高卒なし+大卒のみ	22.2	11.4	33.5	7.3	12.3	68.0	316
	高卒なし+大卒なし	6.4	1.8	25.7	13.8	3.7	3.7	109
み)状況と過去5年(製造業)の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	7.7	4.6	13.8	5.4	6.2	18.5	130
	高卒あり+大卒なし	0.0	1.1	11.5	10.3	4.6	0.0	87
	高卒なし+大卒のみ	17.9	3.6	16.1	10.7	7.1	64.3	56
	高卒なし+大卒なし	3.2	0.0	22.6	9.7	3.2	0.0	31

問 1 1 付問 1. 高卒の新卒者を求人しなかった理由 (MA)

		ら新卒採用をすべて中止したか	既存の社員で十分だから	請負などを活用しているから	パート・アルバイト、派遣、その他	無回答	合計
【 総 数 】		19.8	36.7	21.6	16.3	0.5	990
業種別	建設業	29.3	41.4	3.3	19.9	0.6	181
	製造業	23.9	44.4	24.8	18.0	0.7	306
	情報通信業	11.8	3.9	19.6	15.7	0.0	51
	運輸業	21.6	47.1	25.5	17.6	0.0	51
	卸売業	18.4	39.7	22.7	12.1	0.0	141
	小売業	7.3	18.8	31.3	12.5	0.0	96
	金融・保険業、不動産業	7.5	17.9	25.4	9.0	1.5	67
	飲食店、宿泊業 その他の業種	5.6 17.7	27.8 44.3	27.8 31.6	22.2 17.7	5.6 0.0	18 79
正社員数別	50人未満	25.1	59.4	15.1	16.3	0.0	251
	50人以上100人未満	29.3	43.2	18.3	17.9	1.3	229
	100人以上300人未満	19.1	26.4	23.6	18.6	0.0	220
	300人以上	4.9	13.8	27.6	8.4	0.5	203
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	25.9	39.5	21.0	18.5	0.6	324
	高卒あり+大卒なし	28.3	63.1	17.6	17.6	0.0	233
	高卒なし+大卒のみ	3.2	10.1	25.0	9.2	0.3	316
	高卒なし+大卒なし	30.3	48.6	22.0	25.7	1.8	109
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	27.7	39.2	23.1	19.2	0.8	130
	高卒あり+大卒なし	27.6	57.5	18.4	20.7	0.0	87
	高卒なし+大卒のみ	1.8	25.0	41.1	8.9	1.8	56
	高卒なし+大卒なし	35.5	64.5	22.6	22.6	0.0	31

問 1 2 - 1 . 2004年4月1日以降に採用した高卒の新卒採用者の配属職種 (S A)

(次ページへ続く)

		技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	合計
【 総 数 】		17.2	3.2	41.9	2.3	1.8	0.1	2.3	1148
業種別	建設業	45.3	6.0	12.8	22.2	0.0	0.0	1.7	117
	製造業	14.5	2.8	73.3	0.0	0.2	0.0	0.8	602
	情報通信業	70.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10
	運輸業	18.0	1.6	11.5	0.0	18.0	0.0	6.6	61
	卸売業	6.4	1.8	11.0	0.0	7.3	0.0	7.3	109
	小売業	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.9	77
	金融・保険業、不動産業	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7	64
	飲食店、宿泊業	9.1	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	33
	その他の業種	32.0	9.3	8.0	0.0	1.3	1.3	0.0	75
正社員数別	50人未満	21.1	2.3	29.3	6.0	1.5	0.0	1.5	133
	50人以上100人未満	19.2	0.9	40.6	1.8	1.3	0.0	2.2	224
	100人以上300人未満	15.6	2.2	45.0	2.5	1.9	0.3	3.3	360
	300人以上	18.5	6.3	45.3	0.7	1.4	0.0	1.0	287
状況(過去5年間の新規採用高卒)	高卒あり+大卒あり	15.8	3.2	43.2	1.6	1.6	0.1	2.5	887
	高卒あり+大卒なし	22.6	3.8	36.4	4.6	2.9	0.0	1.7	239
	高卒なし+大卒のみ	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
み)状況(過去5年間の製造業の新規採用高卒)	高卒あり+大卒あり	12.8	3.6	74.3	0.0	0.2	0.0	1.0	478
	高卒あり+大卒なし	21.6	0.0	67.6	0.0	0.0	0.0	0.0	111
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1

問 1 2 - 1 . 2004年4月1日以降に採用した高卒の新卒採用者の配属職種 (S A)

		一 般 事 務	営 業	店 頭 販 売 ・ 接 客	サ ー ビ ス	そ の 他	無 回 答	合 計
【 総 数 】		13.0	2.9	7.3	2.2	5.1	0.7	1148
業 種 別	建設業	9.4	0.0	0.0	0.9	0.9	0.9	117
	製造業	4.8	0.3	0.0	0.2	2.5	0.7	602
	情報通信業	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10
	運輸業	13.1	4.9	0.0	6.6	19.7	0.0	61
	卸売業	33.0	16.5	5.5	0.9	10.1	0.0	109
	小売業	13.0	2.6	64.9	1.3	3.9	2.6	77
	金融・保険業、不動産業	70.3	4.7	10.9	0.0	6.3	0.0	64
	飲食店、宿泊業	0.0	3.0	36.4	27.3	15.2	3.0	33
	その他の業種	10.7	5.3	12.0	10.7	9.3	0.0	75
正 社 員 数 別	50人未満	19.5	5.3	6.0	1.5	5.3	0.8	133
	50人以上100人未満	14.7	3.6	8.5	2.7	4.0	0.4	224
	100人以上300人未満	11.1	3.1	6.7	2.5	5.6	0.3	360
	300人以上	11.8	1.7	5.9	1.4	4.9	1.0	287
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	14.2	2.7	7.8	2.1	4.7	0.6	887
	高卒あり+大卒なし	8.4	3.8	5.9	2.5	6.7	0.8	239
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	4
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	5.0	0.2	0.0	0.2	2.1	0.6	478
	高卒あり+大卒なし	4.5	0.9	0.0	0.0	4.5	0.9	111
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1

問12-2. その職種に、高卒者を新卒採用した理由 (MA)

(次ページへ続く)

		保 高 校 で 可 能 な 関 係 で 良 い 人 材 を 確 保 す る か	ら 育 成 の 方 法 が 確 立 し て い る か	要 が あ る 業 務 だ か ら 育 成 す る 必 要 が あ る か	か ら 高 卒 者 で 十 分 こ な せ る 業 務 だ か ら	賃 金 が 安 く て 済 む か ら	合 計
【 総 数 】		36.1	21.0	40.8	61.7	19.3	1148
業 種 別	建設業	40.2	23.9	53.8	38.5	12.0	117
	製造業	37.5	21.1	42.0	69.4	20.6	602
	情報通信業	50.0	30.0	10.0	80.0	30.0	10
	運輸業	31.1	34.4	49.2	65.6	29.5	61
	卸売業	28.4	12.8	33.0	67.0	20.2	109
	小売業	26.0	19.5	33.8	49.4	22.1	77
	金融・保険業、不動産業	46.9	21.9	21.9	45.3	14.1	64
	飲食店、宿泊業	30.3	18.2	36.4	42.4	6.1	33
	その他の業種	36.0	17.3	44.0	57.3	17.3	75
正 社 員 数 別	50人未満	25.6	10.5	44.4	61.7	20.3	133
	50人以上100人未満	30.4	20.1	38.8	64.7	22.8	224
	100人以上300人未満	38.1	17.8	42.5	65.3	18.3	360
	300人以上	45.6	29.3	37.6	57.8	19.9	287
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	38.0	22.3	39.8	60.5	18.9	887
	高卒あり+大卒なし	29.7	16.3	45.2	65.7	21.3	239
	高卒なし+大卒のみ	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	4
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒 (製 造 業 の 採 用)	高卒あり+大卒あり	39.3	22.4	40.4	69.2	20.7	478
	高卒あり+大卒なし	30.6	16.2	50.5	69.4	19.8	111
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1

問12-2. その職種に、高卒者を新卒採用した理由 (MA)

		大卒者だけでは要員数が不足するから	大卒者が好まない業務だから	自社のカラーにそまらずから	その他	無回答	合計
【 総 数 】		7.0	10.1	7.9	5.5	0.3	1148
業種別	建設業	4.3	9.4	10.3	11.1	0.0	117
	製造業	4.7	12.8	7.0	2.5	0.3	602
	情報通信業	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10
	運輸業	8.2	11.5	18.0	4.9	0.0	61
	卸売業	2.8	10.1	8.3	5.5	0.0	109
	小売業	23.4	6.5	7.8	11.7	1.3	77
	金融・保険業、不動産業	17.2	0.0	6.3	10.9	0.0	64
	飲食店、宿泊業	6.1	6.1	6.1	21.2	3.0	33
	その他の業種	10.7	4.0	5.3	4.0	0.0	75
正社員数別	50人未満	1.5	10.5	8.3	7.5	0.0	133
	50人以上100人未満	2.7	10.7	10.3	6.7	0.0	224
	100人以上300人未満	8.6	10.0	6.9	3.3	0.0	360
	300人以上	10.5	11.5	8.4	5.6	1.0	287
状況(過去5年間の新規採用高卒)	高卒あり+大卒あり	8.8	9.8	8.1	5.5	0.3	887
	高卒あり+大卒なし	0.8	10.0	7.9	5.4	0.0	239
	高卒なし+大卒のみ	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	4
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
み)状況(過去5年間の新規採用高卒)	高卒あり+大卒あり	5.9	13.0	7.3	2.5	0.4	478
	高卒あり+大卒なし	0.0	10.8	6.3	2.7	0.0	111
	高卒なし+大卒のみ	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1

問12-3. 高卒の新卒採用者が、その職種で一人前になる期間（SA）

		1 年 未 満	1 ～ 2 年 程 度	3 ～ 5 年 程 度	6 ～ 9 年 程 度	1 0 年 以 上	無 回 答	合 計
【 総 数 】		2.1	17.2	60.3	15.5	4.2	0.8	1148
業 種 別	建設業	0.9	3.4	44.4	41.0	10.3	0.0	117
	製造業	1.7	16.6	61.8	14.8	4.5	0.7	602
	情報通信業	0.0	10.0	80.0	10.0	0.0	0.0	10
	運輸業	3.3	14.8	65.6	14.8	1.6	0.0	61
	卸売業	3.7	22.0	63.3	7.3	1.8	1.8	109
	小売業	0.0	18.2	68.8	11.7	0.0	1.3	77
	金融・保険業、不動産業	3.1	26.6	67.2	0.0	3.1	0.0	64
	飲食店、宿泊業	0.0	27.3	54.5	9.1	6.1	3.0	33
	その他の業種	6.7	25.3	49.3	14.7	2.7	1.3	75
正 社 員 数 別	50人未満	3.0	21.1	54.1	17.3	3.8	0.8	133
	50人以上100人未満	2.2	15.6	65.6	13.4	3.1	0.0	224
	100人以上300人未満	1.1	17.2	61.7	16.9	2.8	0.3	360
	300人以上	3.1	16.4	55.4	15.7	7.3	2.1	287
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	2.1	17.1	60.5	15.4	3.9	0.8	887
	高卒あり＋大卒なし	2.1	18.0	58.6	15.9	5.0	0.4	239
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	4
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.9	16.5	61.7	14.6	4.4	0.8	478
	高卒あり＋大卒なし	0.9	18.9	59.5	16.2	4.5	0.0	111
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
	高卒なし＋大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1

問12-4. その職種に配属した高卒の新卒採用者についての主な育成方針（SA）

		広 い 技 能 を 習 得 さ せ る	長 期 的 な 視 点 か ら 計 画的 に 幅	定 期 的 な 視 点 か ら 計 画的 に 特	技 能 の 習 得 に あ ら ず そ の つ ど	業 務 の 習 得 に あ ら ず そ の つ ど	能 を 習 得 さ せ る	定 型 業 務 を こ な せ る 程 度 に 技	育 成 は と く に 考 え な い の で 技 能	簡 単 な 仕 事 を 任 せ る の で 技 能	そ の 他	無 回 答	合 計
【 総 数 】		29.7	23.3	32.3	12.6	0.6	0.8	0.7	1148				
業 種 別	建設業	39.3	31.6	17.9	10.3	0.0	0.9	0.0	117				
	製造業	28.6	26.1	34.7	8.8	0.7	0.5	0.7	602				
	情報通信業	10.0	20.0	40.0	30.0	0.0	0.0	0.0	10				
	運輸業	29.5	23.0	34.4	11.5	0.0	0.0	1.6	61				
	卸売業	18.3	16.5	36.7	26.6	0.9	0.9	0.0	109				
	小売業	29.9	18.2	31.2	18.2	0.0	1.3	1.3	77				
	金融・保険業、不動産業	43.8	14.1	28.1	9.4	0.0	3.1	1.6	64				
	飲食店、宿泊業	24.2	15.2	30.3	21.2	3.0	3.0	3.0	33				
	その他の業種	33.3	14.7	32.0	18.7	1.3	0.0	0.0	75				
正 社 員 数 別	50人未満	36.8	16.5	29.3	14.3	1.5	1.5	0.0	133				
	50人以上100人未満	30.8	18.3	33.9	16.1	0.9	0.0	0.0	224				
	100人以上300人未満	27.8	22.8	35.6	12.2	0.6	0.8	0.3	360				
	300人以上	28.9	28.6	28.6	11.1	0.0	1.4	1.4	287				
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	29.4	24.2	32.0	12.3	0.6	0.8	0.7	887				
	高卒あり+大卒なし	31.0	19.2	33.5	14.6	0.8	0.8	0.0	239				
	高卒なし+大卒のみ	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	4				
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1				
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	27.8	27.4	33.5	9.4	0.4	0.6	0.8	478				
	高卒あり+大卒なし	31.5	20.7	38.7	7.2	1.8	0.0	0.0	111				
	高卒なし+大卒のみ	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1				
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1				

問12-5. 大卒者のその職種への配属（SA）

		あ る	な い	無 回 答	合 計
【 総 数 】		54.6	36.6	8.8	1148
業 種 別	建設業	59.0	28.2	12.8	117
	製造業	44.7	46.5	8.8	602
	情報通信業	80.0	20.0	0.0	10
	運輸業	47.5	47.5	4.9	61
	卸売業	63.3	31.2	5.5	109
	小売業	83.1	11.7	5.2	77
	金融・保険業、不動産業	82.8	10.9	6.3	64
	飲食店、宿泊業	66.7	15.2	18.2	33
	その他の業種	58.7	28.0	13.3	75
正 社 員 数 別	50人未満	41.4	28.6	30.1	133
	50人以上100人未満	54.9	34.4	10.7	224
	100人以上300人未満	56.9	38.3	4.7	360
	300人以上	54.7	42.9	2.4	287
状と過 況大去 卒5 の年 新間 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	61.4	37.5	1.0	887
	高卒あり+大卒なし	31.4	32.2	36.4	239
	高卒なし+大卒のみ	50.0	25.0	25.0	4
	高卒なし+大卒なし	0.0	100.0	0.0	1
み)状と過 況大去 卒5 の年 製新 造業 の規 の採用 高卒	高卒あり+大卒あり	49.8	49.0	1.3	478
	高卒あり+大卒なし	23.4	37.8	38.7	111
	高卒なし+大卒のみ	100.0	0.0	0.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	100.0	0.0	1

問12-6. 大卒者がその職種で一人前になる期間 (S A)

		1 年 未 満	1 ～ 2 年 程 度	3 ～ 5 年 程 度	6 ～ 9 年 程 度	1 0 年 以 上	無 回 答	合 計
【 総 数 】		5.9	35.2	48.5	7.5	1.3	1.6	627
業 種 別	建設業	1.4	10.1	56.5	26.1	4.3	1.4	69
	製造業	4.1	39.4	47.2	7.4	0.7	1.1	269
	情報通信業	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	8
	運輸業	10.3	20.7	58.6	3.4	3.4	3.4	29
	卸売業	14.5	31.9	44.9	4.3	1.4	2.9	69
	小売業	3.1	43.8	46.9	3.1	0.0	3.1	64
	金融・保険業、不動産業	9.4	47.2	41.5	1.9	0.0	0.0	53
	飲食店、宿泊業	0.0	40.9	54.5	0.0	4.5	0.0	22
	その他の業種	11.4	36.4	45.5	4.5	0.0	2.3	44
正 社 員 数 別	50人未満	7.3	29.1	52.7	9.1	0.0	1.8	55
	50人以上100人未満	6.5	28.5	52.8	8.9	0.8	2.4	123
	100人以上300人未満	5.9	39.0	44.4	8.3	1.0	1.5	205
	300人以上	5.1	39.5	47.8	3.8	2.5	1.3	157
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	6.2	36.7	48.4	7.0	0.9	0.7	545
	高卒あり+大卒なし	4.0	25.3	49.3	9.3	4.0	8.0	75
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	2
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	3.8	40.3	47.5	6.7	0.8	0.8	238
	高卒あり+大卒なし	7.7	30.8	46.2	11.5	0.0	3.8	26
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

問 1 3. 1990年代前半の高卒の新卒採用（S A）

		採用していた	採用していなかった	会社はまだ設立されていない	無回答	合計
【 総 数 】		77.1	15.4	0.9	6.6	2332
業種別	建設業	75.4	14.7	0.3	9.6	333
	製造業	83.4	10.2	0.5	5.9	967
	情報通信業	52.1	36.6	2.8	8.5	71
	運輸業	73.6	23.1	0.0	3.3	121
	卸売業	75.2	17.3	0.4	7.2	278
	小売業	74.0	18.6	0.5	6.9	204
	金融・保険業、不動産業	72.9	18.0	3.0	6.0	133
	飲食店、宿泊業	74.1	13.8	5.2	6.9	58
	その他の業種	68.9	23.4	1.8	6.0	167
正社員数別	50人未満	68.9	20.0	1.4	9.7	434
	50人以上100人未満	75.6	16.0	0.4	8.0	501
	100人以上300人未満	79.9	14.7	0.9	4.4	633
	300人以上	83.8	11.9	0.8	3.5	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	88.4	7.9	0.5	3.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	75.1	13.1	0.6	11.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	49.5	39.7	2.7	8.2	368
	高卒なし＋大卒なし	56.6	28.7	0.7	14.0	136
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり＋大卒あり	89.8	6.6	0.6	3.0	636
	高卒あり＋大卒なし	73.3	14.3	0.0	12.4	210
	高卒なし＋大卒のみ	72.3	21.5	1.5	4.6	65
	高卒なし＋大卒なし	56.4	30.8	0.0	12.8	39

問14-1. 当時の配属職種（SA）

(次ページへ続く)

		技術職	保全・メンテナンス	生産技能職	建設作業	ドライバー・配送	警備	管理事務	合計
【 総 数 】		23.6	2.8	34.6	2.7	2.2	0.0	3.3	1798
業種別	建設業	57.4	4.0	7.6	18.7	0.0	0.0	1.6	251
	製造業	18.6	2.6	70.2	0.0	0.2	0.0	1.6	806
	情報通信業	62.2	2.7	2.7	0.0	0.0	0.0	2.7	37
	運輸業	16.9	3.4	10.1	0.0	18.0	0.0	6.7	89
	卸売業	7.2	0.5	7.7	0.0	9.6	0.0	9.1	209
	小売業	21.9	1.3	1.3	0.0	0.7	0.0	2.6	151
	金融・保険業、不動産業	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1	97
	飲食店、宿泊業 その他の業種	9.3 33.0	0.0 8.7	0.0 7.8	0.0 0.9	0.0 0.0	0.0 0.0	2.3 6.1	43 115
正社員数別	50人未満	31.4	2.3	19.1	5.7	1.0	0.0	5.4	299
	50人以上100人未満	24.3	1.1	35.9	3.2	2.1	0.0	4.2	379
	100人以上300人未満	19.6	2.0	39.5	2.2	3.0	0.0	3.4	506
	300人以上	23.1	5.6	37.4	0.2	1.2	0.0	1.4	428
状況と過去5年の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	21.2	2.8	38.8	1.9	1.9	0.0	2.8	1135
	高卒あり+大卒なし	26.0	3.1	32.3	5.5	2.6	0.0	3.4	384
	高卒なし+大卒のみ	30.8	2.7	18.1	0.5	2.7	0.0	4.9	182
	高卒なし+大卒なし	27.3	1.3	22.1	5.2	1.3	0.0	6.5	77
み)状況と過去5年の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	18.6	2.8	71.6	0.0	0.2	0.0	1.1	571
	高卒あり+大卒なし	17.5	1.3	72.1	0.0	0.0	0.0	1.9	154
	高卒なし+大卒のみ	19.1	6.4	57.4	0.0	2.1	0.0	6.4	47
	高卒なし+大卒なし	18.2	0.0	54.5	0.0	0.0	0.0	4.5	22

問14-1. 当時の配属職種（SA）

		一般事務	営業	店頭販売・接客	サービス	その他	無回答	合計
【 総 数 】		14.3	4.4	6.3	2.3	3.4	0.2	1798
業種別	建設業	8.4	0.8	0.0	0.4	1.2	0.0	251
	製造業	4.6	0.5	0.0	0.0	1.6	0.0	806
	情報通信業	5.4	0.0	0.0	0.0	21.6	2.7	37
	運輸業	23.6	1.1	1.1	4.5	13.5	1.1	89
	卸売業	34.4	20.6	4.8	1.0	4.8	0.5	209
	小売業	15.9	7.3	44.4	2.0	2.6	0.0	151
	金融・保険業、不動産業	72.2	8.2	7.2	0.0	4.1	0.0	97
	飲食店、宿泊業	2.3	2.3	34.9	41.9	7.0	0.0	43
	その他の業種	7.8	8.7	11.3	11.3	4.3	0.0	115
正社員数別	50人未満	15.7	8.4	5.0	2.7	3.3	0.0	299
	50人以上100人未満	13.2	5.0	5.3	2.6	2.9	0.3	379
	100人以上300人未満	14.6	4.5	5.9	2.2	2.8	0.4	506
	300人以上	15.9	2.1	6.8	1.4	4.9	0.0	428
状況（過去5年間の新規採用高卒）	高卒あり＋大卒あり	13.7	4.1	6.8	2.3	3.4	0.2	1135
	高卒あり＋大卒なし	10.7	4.7	5.2	2.6	3.6	0.3	384
	高卒なし＋大卒のみ	24.2	4.9	6.0	1.1	3.8	0.0	182
	高卒なし＋大卒なし	19.5	7.8	3.9	3.9	1.3	0.0	77
状況（過去5年間の製造業の新規採用高卒）	高卒あり＋大卒あり	4.2	0.2	0.0	0.0	1.4	0.0	571
	高卒あり＋大卒なし	3.2	1.3	0.0	0.0	2.6	0.0	154
	高卒なし＋大卒のみ	8.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	47
	高卒なし＋大卒なし	18.2	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	22

問14-2. 当時の高卒の新卒採用者が、その職種で一人前になる期間（S A）

		1 年 未 満	1 ～ 2 年 程 度	3 ～ 5 年 程 度	6 ～ 9 年 程 度	1 0 年 以 上	無 回 答	合 計
【 総 数 】		2.4	17.2	58.2	17.4	3.9	0.9	1798
業 種 別	建設業	0.8	4.4	41.4	40.6	12.0	0.8	251
	製造業	2.1	17.5	60.5	15.5	3.6	0.7	806
	情報通信業	2.7	8.1	67.6	16.2	2.7	2.7	37
	運輸業	4.5	18.0	61.8	13.5	2.2	0.0	89
	卸売業	3.8	21.1	61.2	11.0	1.9	1.0	209
	小売業	0.7	21.2	66.2	9.9	0.0	2.0	151
	金融・保険業、不動産業	2.1	33.0	57.7	6.2	0.0	1.0	97
	飲食店、宿泊業	4.7	11.6	65.1	9.3	7.0	2.3	43
	その他の業種	6.1	21.7	53.9	17.4	0.9	0.0	115
正 社 員 数 別	50人未満	3.0	19.4	52.5	19.7	5.0	0.3	299
	50人以上100人未満	3.2	15.0	60.7	16.6	3.7	0.8	379
	100人以上300人未満	1.4	17.2	60.1	17.8	2.8	0.8	506
	300人以上	2.6	17.5	57.0	17.1	5.1	0.7	428
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	2.1	16.9	58.8	17.3	4.1	0.8	1135
	高卒あり＋大卒なし	3.4	18.0	54.4	19.0	4.2	1.0	384
	高卒なし＋大卒のみ	2.2	15.9	63.2	15.4	2.7	0.5	182
	高卒なし＋大卒なし	2.6	18.2	55.8	19.5	1.3	2.6	77
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり＋大卒あり	1.8	17.2	60.9	15.2	4.0	0.9	571
	高卒あり＋大卒なし	3.9	20.1	54.5	18.8	1.9	0.6	154
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	17.0	63.8	14.9	4.3	0.0	47
	高卒なし＋大卒なし	0.0	13.6	77.3	9.1	0.0	0.0	22

問14-3. 当時のその職種に配属した高卒の新卒採用者についての主な育成方針（SA）

		広 い 技 能 を 習 得 さ せ る	長 期 的 な 視 点 か ら 計 画的 に 幅	定 期 的 な 視 点 か ら 計 画的 に 特	技 能 を 習 得 さ せ る	業 務 の 必 要 に 応 じ て そ の つ ど	能 を 習 得 さ せ る	定 型 業 務 を こ な せ る 程 度 に 技	育 成 は と く に 考 え な い の で 技 能	簡 単 な 仕 事 を 任 せ る の で 技 能	そ の 他	無 回 答	合 計
【 総 数 】		23.1	22.0	37.4	15.5	1.2	0.5	0.4	1798				
業 種 別	建設業	34.7	25.9	25.9	12.0	1.2	0.0	0.4	251				
	製造業	19.7	25.4	41.3	12.4	0.4	0.4	0.4	806				
	情報通信業	18.9	24.3	37.8	16.2	0.0	0.0	2.7	37				
	運輸業	24.7	20.2	36.0	15.7	3.4	0.0	0.0	89				
	卸売業	15.8	14.4	39.2	26.8	2.4	1.0	0.5	209				
	小売業	21.9	17.9	36.4	20.5	2.0	0.7	0.7	151				
	金融・保険業、不動産業	38.1	16.5	26.8	14.4	1.0	3.1	0.0	97				
	飲食店、宿泊業	18.6	16.3	51.2	11.6	2.3	0.0	0.0	43				
	その他の業種	25.2	15.7	37.4	19.1	2.6	0.0	0.0	115				
正 社 員 数 別	50人未満	22.4	20.1	39.1	15.7	2.3	0.3	0.0	299				
	50人以上100人未満	24.3	18.7	36.4	18.2	1.8	0.3	0.3	379				
	100人以上300人未満	20.9	19.8	40.9	16.8	0.8	0.4	0.4	506				
	300人以上	25.9	26.2	33.6	12.6	0.7	0.7	0.2	428				
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	24.2	22.6	35.9	15.2	1.0	0.6	0.4	1135				
	高卒あり+大卒なし	24.5	19.5	38.5	15.4	1.8	0.0	0.3	384				
	高卒なし+大卒のみ	17.6	21.4	40.1	19.2	1.6	0.0	0.0	182				
	高卒なし+大卒なし	16.9	22.1	42.9	14.3	1.3	1.3	1.3	77				
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	20.3	25.6	40.3	12.8	0.2	0.4	0.5	571				
	高卒あり+大卒なし	24.7	20.8	42.9	10.4	1.3	0.0	0.0	154				
	高卒なし+大卒のみ	8.5	34.0	40.4	17.0	0.0	0.0	0.0	47				
	高卒なし+大卒なし	0.0	27.3	59.1	13.6	0.0	0.0	0.0	22				

問14-4. 当時の高卒の配属職種業務に現在従事している人 (MA)

		新卒で採用した高卒社員	新卒で採用した大卒社員	中途採用者	パート・アルバイト・契約社員など	派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなど	業務自体がなくなったため、誰も配属していない	その他	無回答	合計
【 総 数 】		77.5	32.4	44.1	24.9	20.5	0.3	3.7	2.1	1798
業 種 別	建設業	78.1	45.0	45.0	3.2	7.2	0.4	2.8	1.2	251
	製造業	85.5	20.5	45.0	24.4	29.9	0.2	2.7	1.7	806
	情報通信業	48.6	64.9	24.3	16.2	27.0	0.0	13.5	5.4	37
	運輸業	82.0	27.0	42.7	19.1	13.5	0.0	2.2	1.1	89
	卸売業	68.4	34.9	45.9	20.6	10.5	0.5	3.3	3.8	209
	小売業	60.9	49.0	49.0	45.7	7.3	0.0	8.6	2.0	151
	金融・保険業、不動産業	72.2	60.8	12.4	49.5	29.9	1.0	6.2	2.1	97
	飲食店、宿泊業	60.5	32.6	72.1	67.4	16.3	0.0	0.0	4.7	43
	その他の業種	74.8	32.2	49.6	27.0	15.7	0.0	4.3	1.7	115
正 社 員 数 別	50人未満	76.9	16.7	48.2	11.7	6.4	0.0	3.0	3.7	299
	50人以上100人未満	81.8	29.3	46.2	20.6	12.4	0.0	2.1	1.6	379
	100人以上300人未満	81.4	35.4	47.8	25.1	20.0	0.4	4.5	1.8	506
	300人以上	69.9	43.7	35.5	33.4	36.9	0.5	4.7	1.2	428
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	84.5	39.1	44.2	27.9	24.3	0.1	3.2	1.7	1135
	高卒あり+大卒なし	87.5	5.7	48.7	15.9	9.4	0.3	2.9	2.3	384
	高卒なし+大卒のみ	24.7	55.5	30.8	31.3	25.3	1.6	9.3	1.1	182
	高卒なし+大卒なし	48.1	16.9	49.4	13.0	5.2	0.0	3.9	7.8	77
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	89.0	24.7	45.7	25.7	33.8	0.0	2.6	1.2	571
	高卒あり+大卒なし	92.9	3.9	47.4	22.7	14.9	0.0	2.6	1.3	154
	高卒なし+大卒のみ	36.2	38.3	31.9	29.8	40.4	4.3	4.3	2.1	47
	高卒なし+大卒なし	54.5	0.0	40.9	0.0	9.1	0.0	4.5	13.6	22

問14-5. 1990年代前半とくらべて、現在その業務に起こった変化 (MA)

(次ページへ続く)

		機械化・IT化	必要とする知識・技能の高度	必要とする知識・技能の単純	仕事の進め方のマニュアル化	業務内容の急速な変化	グループ会社や関連会社への業務の移管	合計
【 総 数 】		60.1	50.8	5.2	33.4	17.9	5.9	1798
業種別	建設業	64.9	64.9	1.6	29.5	15.9	2.8	251
	製造業	58.9	50.1	5.3	39.8	14.5	6.9	806
	情報通信業	40.5	70.3	5.4	10.8	35.1	5.4	37
	運輸業	49.4	39.3	2.2	31.5	24.7	13.5	89
	卸売業	63.2	38.3	6.7	22.0	18.7	6.7	209
	小売業	53.0	52.3	9.9	37.1	19.9	2.0	151
	金融・保険業、不動産業	87.6	61.9	1.0	20.6	34.0	4.1	97
	飲食店、宿泊業 その他の業種	30.2 63.5	27.9 47.0	11.6 6.1	41.9 29.6	18.6 16.5	4.7 5.2	43 115
正社員数別	50人未満	62.2	51.8	4.0	32.1	17.1	1.3	299
	50人以上100人未満	59.6	49.1	5.3	35.1	17.7	1.6	379
	100人以上300人未満	59.7	52.6	5.1	35.4	17.8	4.7	506
	300人以上	61.2	49.5	6.5	31.5	19.2	13.8	428
状況と過去5年の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	60.4	52.4	5.7	35.0	17.7	6.1	1135
	高卒あり+大卒なし	57.8	49.0	4.2	32.0	16.9	2.3	384
	高卒なし+大卒のみ	65.4	49.5	2.2	29.1	20.3	13.2	182
	高卒なし+大卒なし	57.1	39.0	7.8	26.0	22.1	3.9	77
み)状況と過去5年(製造業)の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	59.0	51.3	5.4	40.8	14.9	6.8	571
	高卒あり+大卒なし	57.1	48.7	5.2	37.7	14.3	3.2	154
	高卒なし+大卒のみ	68.1	44.7	2.1	40.4	14.9	21.3	47
	高卒なし+大卒なし	54.5	36.4	9.1	22.7	13.6	9.1	22

問14-5. 1990年代前半とくらべて、現在その業務に起こった変化 (MA)

		業務の海外への移転	事業転換や撤退	外注化	その他	無回答	合計
【 総 数 】		4.4	2.7	10.3	3.2	4.9	1798
業種別	建設業	0.4	2.4	9.2	3.6	3.2	251
	製造業	9.4	3.2	13.8	3.0	4.2	806
	情報通信業	0.0	0.0	18.9	5.4	2.7	37
	運輸業	1.1	5.6	11.2	3.4	5.6	89
	卸売業	0.5	2.4	6.2	4.8	7.7	209
	小売業	0.0	1.3	4.0	4.0	4.6	151
	金融・保険業、不動産業	0.0	0.0	3.1	0.0	3.1	97
	飲食店、宿泊業	0.0	4.7	16.3	4.7	16.3	43
	その他の業種	0.0	2.6	5.2	1.7	6.1	115
正社員数別	50人未満	1.0	1.7	7.7	4.7	3.7	299
	50人以上100人未満	1.3	2.4	9.5	2.6	5.0	379
	100人以上300人未満	3.6	1.0	8.5	3.2	5.7	506
	300人以上	9.3	4.4	14.5	2.6	3.7	428
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	5.4	2.3	10.9	3.3	4.8	1135
	高卒あり+大卒なし	2.1	3.4	8.6	2.9	5.5	384
	高卒なし+大卒のみ	4.4	3.8	12.6	3.3	3.3	182
	高卒なし+大卒なし	1.3	2.6	3.9	5.2	3.9	77
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	10.5	3.2	14.0	3.2	3.7	571
	高卒あり+大卒なし	4.5	2.6	12.3	3.2	5.2	154
	高卒なし+大卒のみ	14.9	8.5	19.1	0.0	4.3	47
	高卒なし+大卒なし	4.5	0.0	4.5	4.5	4.5	22

問15 (1) . 1992年の採用者数 (S A)

【高卒】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 1 ～ 5 0 人	5 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		25.5	32.0	9.4	10.8	3.3	19.0	10.9	2332
業 種 別	建設業	33.9	38.4	4.8	6.3	0.9	15.6	5.5	333
	製造業	21.0	34.5	11.1	13.3	4.0	16.0	13.6	967
	情報通信業	40.8	22.5	7.0	4.2	1.4	23.9	3.5	71
	運輸業	25.6	26.4	14.9	9.1	5.8	18.2	13.4	121
	卸売業	25.9	35.6	7.6	4.0	0.7	26.3	4.7	278
	小売業	26.0	21.1	11.8	13.7	6.4	21.1	16.3	204
	金融・保険業、不動産業	18.8	26.3	9.0	24.1	5.3	16.5	16.7	133
	飲食店、宿泊業	15.5	13.8	15.5	13.8	0.0	41.4	8.2	58
	その他の業種	35.9	30.5	4.8	4.8	3.6	20.4	6.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	43.1	35.3	2.5	0.7	0.0	18.4	1.3	434
	50人以上100人未満	31.1	41.7	7.6	1.8	0.0	17.8	2.3	501
	100人以上300人未満	22.4	40.9	13.1	8.1	0.0	15.5	4.3	633
	300人以上	12.9	11.7	14.7	33.1	13.7	13.9	35.0	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	15.8	34.0	12.5	15.5	5.0	17.3	15.2	1284
	高卒あり+大卒なし	34.8	41.9	5.1	2.3	0.0	15.9	2.1	511
	高卒なし+大卒のみ	37.8	14.1	7.6	9.2	3.8	27.4	12.7	368
	高卒なし+大卒なし	50.0	24.3	3.7	2.2	0.0	19.9	1.6	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	14.9	33.8	14.3	17.1	5.2	14.6	17.0	636
	高卒あり+大卒なし	33.3	43.8	3.3	2.9	0.0	16.7	2.1	210
	高卒なし+大卒のみ	24.6	12.3	10.8	16.9	9.2	26.2	26.4	65
	高卒なし+大卒なし	46.2	30.8	2.6	5.1	0.0	15.4	2.3	39

問15 (1) . 1992年の採用者数 (S A)

【専門学校・短大・高専卒】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 1 ～ 5 0 人	5 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		36.9	24.1	4.7	7.0	2.0	25.3	6.4	2332
業 種 別	建設業	42.9	29.7	3.9	4.2	0.0	19.2	2.4	333
	製造業	38.5	25.0	4.1	5.2	2.1	25.1	5.7	967
	情報通信業	23.9	18.3	8.5	22.5	4.2	22.5	15.1	71
	運輸業	40.5	19.8	3.3	7.4	0.0	28.9	3.0	121
	卸売業	34.9	24.8	4.3	3.6	0.4	32.0	3.1	278
	小売業	26.5	26.0	7.8	11.8	4.4	23.5	11.1	204
	金融・保険業、不動産業	25.6	19.5	4.5	21.1	9.0	20.3	20.9	133
	飲食店、宿泊業	27.6	12.1	8.6	3.4	1.7	46.6	8.7	58
	その他の業種	46.7	17.4	4.8	6.6	0.6	24.0	3.5	167
正 社 員 数 別	50人未満	57.1	16.8	0.5	0.0	0.0	25.6	0.4	434
	50人以上100人未満	51.3	20.2	2.0	0.6	0.0	25.9	0.9	501
	100人以上300人未満	33.8	34.1	5.1	3.6	0.0	23.4	2.4	633
	300人以上	15.5	24.1	11.0	25.8	8.4	15.3	20.3	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	30.8	30.5	5.9	7.1	2.1	23.6	6.4	1284
	高卒あり+大卒なし	59.1	11.4	1.2	0.0	0.0	28.4	0.4	511
	高卒なし+大卒のみ	22.3	20.9	6.8	18.8	5.4	25.8	16.6	368
	高卒なし+大卒なし	54.4	19.9	1.5	2.2	0.0	22.1	1.6	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	31.9	31.8	5.3	6.1	2.4	22.5	6.8	636
	高卒あり+大卒なし	61.0	7.6	1.0	0.0	0.0	30.5	0.2	210
	高卒なし+大卒のみ	15.4	24.6	6.2	15.4	7.7	30.8	16.4	65
	高卒なし+大卒なし	69.2	10.3	0.0	0.0	0.0	20.5	0.3	39

問15 (1) . 1992年の採用者数 (S A)

【大学・大学院】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 ～ 5 0 人	5 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		37.3	23.8	4.9	6.5	3.5	23.9	9.7	2332
業 種 別	建設業	50.2	19.8	3.0	3.9	1.8	21.3	5.5	333
	製造業	36.5	25.9	4.7	6.6	4.1	22.2	11.9	967
	情報通信業	21.1	23.9	9.9	8.5	12.7	23.9	25.6	71
	運輸業	38.0	21.5	9.1	5.8	0.0	25.6	4.4	121
	卸売業	35.3	24.1	4.7	5.0	0.7	30.2	3.9	278
	小売業	28.9	27.5	4.9	9.8	3.9	25.0	10.3	204
	金融・保険業、不動産業	21.1	28.6	9.0	14.3	10.5	16.5	18.4	133
	飲食店、宿泊業	37.9	10.3	3.4	3.4	0.0	44.8	3.0	58
	その他の業種	49.1	18.0	2.4	4.2	1.8	24.6	4.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	62.0	12.0	0.2	0.0	0.0	25.8	0.3	434
	50人以上100人未満	55.9	19.2	1.0	0.4	0.0	23.6	0.7	501
	100人以上300人未満	33.2	39.2	5.2	1.7	0.0	20.7	2.2	633
	300人以上	9.4	22.9	13.3	25.0	14.7	14.7	33.8	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	29.7	31.5	5.8	7.4	4.0	21.7	11.3	1284
	高卒あり+大卒なし	64.8	7.4	0.0	0.0	0.0	27.8	0.1	511
	高卒なし+大卒のみ	17.7	24.5	10.1	14.9	8.4	24.5	20.4	368
	高卒なし+大卒なし	62.5	11.0	1.5	0.7	0.0	24.3	0.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	28.6	33.3	6.0	8.0	4.9	19.2	13.9	636
	高卒あり+大卒なし	62.9	8.1	0.0	0.0	0.0	29.0	0.2	210
	高卒なし+大卒のみ	13.8	18.5	9.2	18.5	13.8	26.2	36.5	65
	高卒なし+大卒なし	66.7	10.3	0.0	0.0	0.0	23.1	0.3	39

問15(1). 1992年の採用者数(SA)

【新規学卒者計】

		0 人	1 ～ 10 人	1 ～ 5 0 人	5 ～ 10 0 人	1 0 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		17.7	39.3	16.8	4.2	4.2	17.8	25.6	2332
業 種 別	建設業	24.9	45.9	11.4	2.4	1.2	14.1	12.7	333
	製造業	16.3	40.8	17.9	3.6	4.8	16.5	29.9	967
	情報通信業	11.3	23.9	31.0	7.0	7.0	19.7	42.2	71
	運輸業	19.0	38.0	16.5	4.1	5.0	17.4	19.8	121
	卸売業	16.9	45.7	11.9	2.5	1.1	21.9	10.5	278
	小売業	10.8	33.8	22.1	7.8	5.9	19.6	36.1	204
	金融・保険業、不動産業	9.0	28.6	21.1	13.5	12.8	15.0	54.2	133
	飲食店、宿泊業	12.1	19.0	25.9	0.0	1.7	41.4	18.9	58
	その他の業種	31.1	35.9	10.8	2.4	3.0	16.8	14.1	167
正 社 員 数 別	50人未満	37.1	44.0	1.2	0.0	0.0	17.7	1.9	434
	50人以上100人未満	24.6	54.5	5.6	0.0	0.0	15.4	3.6	501
	100人以上300人未満	12.0	52.1	20.9	0.3	0.0	14.7	8.4	633
	300人以上	4.9	8.2	38.6	17.6	17.8	12.9	87.4	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	11.8	40.2	21.4	4.9	5.1	16.6	31.5	1284
	高卒あり+大卒なし	31.7	48.1	3.5	0.0	0.0	16.6	2.6	511
	高卒なし+大卒のみ	11.4	25.3	23.9	9.0	9.0	21.5	47.0	368
	高卒なし+大卒なし	38.2	35.3	5.9	0.7	0.0	19.9	4.0	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 新 規 採 用 卒	高卒あり+大卒あり	10.7	41.2	23.6	4.1	5.5	14.9	36.4	636
	高卒あり+大卒なし	30.5	47.1	3.3	0.0	0.0	19.0	2.5	210
	高卒なし+大卒のみ	9.2	20.0	18.5	12.3	16.9	23.1	75.1	65
	高卒なし+大卒なし	43.6	33.3	7.7	0.0	0.0	15.4	2.9	39

問15 (2) . 2004年4月1日以降の採用実績 (S A)

【高卒】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 ～ 5 0 人	5 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		39.6	35.5	7.3	5.7	0.6	11.2	3.6	2332
業 種 別	建設業	53.5	31.2	3.3	1.5	0.0	10.5	1.4	333
	製造業	30.2	44.2	9.2	8.3	1.0	7.1	5.0	967
	情報通信業	66.2	15.5	1.4	1.4	0.0	15.5	0.7	71
	運輸業	41.3	29.8	11.6	9.9	0.8	6.6	4.4	121
	卸売業	40.3	35.3	4.0	0.7	0.0	19.8	1.4	278
	小売業	48.5	20.1	8.8	7.4	1.0	14.2	3.7	204
	金融・保険業、不動産業	42.1	36.8	6.0	3.8	0.8	10.5	3.2	133
	飲食店、宿泊業	27.6	20.7	19.0	6.9	0.0	25.9	4.5	58
	その他の業種	44.3	30.5	4.8	4.8	0.6	15.0	3.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	54.6	32.0	0.2	0.0	0.0	13.1	0.7	434
	50人以上100人未満	43.3	41.5	4.4	0.0	0.0	10.8	1.3	501
	100人以上300人未満	32.9	44.9	10.0	4.6	0.0	7.7	2.8	633
	300人以上	37.6	23.9	12.3	17.2	2.7	6.3	8.8	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	24.1	45.9	11.7	9.4	1.2	7.8	5.5	1284
	高卒あり+大卒なし	41.7	42.5	3.9	1.2	0.0	10.8	1.6	511
	高卒なし+大卒のみ	78.0	1.1	0.0	0.3	0.0	20.7	0.1	368
	高卒なし+大卒なし	77.2	2.2	0.0	0.7	0.0	19.9	0.2	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	20.4	48.4	12.7	12.1	1.6	4.7	6.8	636
	高卒あり+大卒なし	36.2	50.0	3.3	1.0	0.0	9.5	1.7	210
	高卒なし+大卒のみ	78.5	3.1	0.0	0.0	0.0	18.5	0.1	65
	高卒なし+大卒なし	79.5	5.1	0.0	0.0	0.0	15.4	0.1	39

問15(2). 2004年4月1日以降の採用実績(SA)

【専門学校・短大・高専卒】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 10 人	11 ～ 50 人	51 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		51.3	24.1	3.1	2.7	0.1	18.6	1.7	2332
業 種 別	建設業	61.9	19.8	0.6	0.0	0.0	17.7	0.5	333
	製造業	53.4	23.4	2.0	1.7	0.1	19.5	1.3	967
	情報通信業	38.0	40.8	2.8	2.8	0.0	15.5	1.8	71
	運輸業	57.9	24.8	0.0	1.7	0.0	15.7	1.1	121
	卸売業	50.0	22.7	3.2	0.7	0.0	23.4	1.0	278
	小売業	34.8	27.9	12.3	9.8	0.0	15.2	4.3	204
	金融・保険業、不動産業	42.9	33.1	6.0	7.5	0.0	10.5	3.2	133
	飲食店、宿泊業	31.0	19.0	10.3	10.3	1.7	27.6	6.9	58
	その他の業種	55.7	22.2	1.2	3.6	0.0	17.4	1.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	66.4	10.4	0.2	0.0	0.0	23.0	0.2	434
	50人以上100人未満	61.3	20.4	0.6	0.0	0.0	17.8	0.5	501
	100人以上300人未満	46.3	32.2	3.3	1.9	0.0	16.3	1.5	633
	300人以上	42.3	31.3	8.8	8.2	0.4	9.0	3.7	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	44.9	31.1	3.7	3.2	0.1	17.1	1.9	1284
	高卒あり+大卒なし	67.1	9.2	0.4	0.2	0.0	23.1	0.3	511
	高卒なし+大卒のみ	45.4	26.4	6.0	5.2	0.3	16.8	3.0	368
	高卒なし+大卒なし	70.6	8.8	0.0	2.2	0.0	18.4	0.9	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	47.3	29.2	2.7	1.9	0.2	18.7	1.5	636
	高卒あり+大卒なし	67.6	9.5	0.0	0.0	0.0	22.9	0.2	210
	高卒なし+大卒のみ	53.8	23.1	1.5	4.6	0.0	16.9	2.1	65
	高卒なし+大卒なし	74.4	5.1	0.0	2.6	0.0	17.9	1.0	39

問15(2). 2004年4月1日以降の採用実績 (S A)

【大学・大学院】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 1 0 人	1 ～ 5 0 人	5 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		37.2	28.4	7.8	10.4	2.7	13.6	7.5	2332
業 種 別	建設業	54.4	23.4	3.3	4.8	0.6	13.5	2.6	333
	製造業	35.7	32.6	7.1	9.4	3.2	12.0	8.1	967
	情報通信業	15.5	23.9	8.5	39.4	7.0	5.6	19.4	71
	運輸業	43.0	28.1	7.4	7.4	0.8	13.2	3.7	121
	卸売業	36.0	31.3	8.3	4.3	0.4	19.8	3.4	278
	小売業	25.0	27.0	11.8	21.1	2.9	12.3	10.4	204
	金融・保険業、不動産業	16.5	25.6	17.3	20.3	9.8	10.5	17.3	133
	飲食店、宿泊業	41.4	15.5	10.3	3.4	3.4	25.9	10.7	58
	その他の業種	49.1	19.8	6.0	8.4	1.2	15.6	4.9	167
正 社 員 数 別	50人未満	65.0	12.2	0.2	0.0	0.0	22.6	0.3	434
	50人以上100人未満	55.1	29.5	2.4	0.2	0.0	12.8	0.8	501
	100人以上300人未満	31.6	46.6	9.2	3.9	0.3	8.4	3.0	633
	300人以上	8.6	21.1	18.2	37.6	9.8	4.7	23.0	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	25.6	41.1	9.9	11.8	2.7	8.8	7.8	1284
	高卒あり+大卒なし	73.6	1.6	0.0	0.0	0.0	24.9	0.0	511
	高卒なし+大卒のみ	12.2	31.5	13.9	24.2	7.3	10.9	17.7	368
	高卒なし+大卒なし	77.2	0.7	0.7	0.0	0.0	21.3	0.1	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	23.1	44.5	9.6	11.6	3.6	7.5	8.4	636
	高卒あり+大卒なし	73.8	1.9	0.0	0.0	0.0	24.3	0.0	210
	高卒なし+大卒のみ	9.2	33.8	10.8	24.6	12.3	9.2	31.7	65
	高卒なし+大卒なし	79.5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.5	0.0	39

問15(2). 2004年4月1日以降の採用実績 (S A)

【新規学卒者計】

		0 人	1 ～ 10 人	1 ～ 5 人	5 ～ 10 人	10 ～ 1 0 0 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		21.1	47.9	17.9	3.1	1.7	8.4	12.0	2332
業 種 別	建設業	38.4	45.9	7.5	0.6	0.3	7.2	4.3	333
	製造業	17.8	53.1	17.4	3.0	2.5	6.3	13.6	967
	情報通信業	11.3	33.8	40.8	4.2	4.2	5.6	21.7	71
	運輸業	23.1	46.3	20.7	1.7	0.8	7.4	8.9	121
	卸売業	19.8	56.5	8.3	1.1	0.0	14.4	5.5	278
	小売業	14.2	34.8	33.8	5.9	2.0	9.3	17.5	204
	金融・保険業、不動産業	8.3	39.8	30.1	11.3	3.0	7.5	22.9	133
	飲食店、宿泊業	17.2	29.3	25.9	3.4	3.4	20.7	20.5	58
	その他の業種	29.9	43.7	13.8	2.4	0.6	9.6	8.7	167
正 社 員 数 別	50人未満	44.9	42.9	0.0	0.0	0.0	12.2	1.1	434
	50人以上100人未満	28.9	62.1	1.8	0.0	0.0	7.2	2.5	501
	100人以上300人未満	14.8	62.2	18.3	0.2	0.2	4.3	6.9	633
	300人以上	3.7	26.0	48.3	11.5	6.8	3.5	34.9	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	12.6	52.8	22.7	4.0	2.2	5.7	14.7	1284
	高卒あり+大卒なし	38.0	49.3	1.6	0.0	0.0	11.2	1.9	511
	高卒なし+大卒のみ	9.8	42.4	29.1	5.4	3.3	10.1	20.4	368
	高卒なし+大卒なし	67.6	11.0	2.9	0.0	0.0	18.4	1.2	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	10.8	55.7	22.8	3.9	3.0	3.8	16.1	636
	高卒あり+大卒なし	32.4	54.8	1.4	0.0	0.0	11.4	1.9	210
	高卒なし+大卒のみ	6.2	46.2	24.6	6.2	7.7	9.2	33.7	65
	高卒なし+大卒なし	71.8	10.3	2.6	0.0	0.0	15.4	1.1	39

問15(2). 2004年4月1日以降の採用実績 (S A)

【中途採用者】

		0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 10 人	11 ～ 50 人	51 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		26.2	37.4	7.8	7.4	1.3	19.9	5.6	2332
業 種 別	建設業	32.4	40.5	4.5	2.7	0.0	19.8	2.2	333
	製造業	23.2	41.4	9.0	8.6	1.2	16.6	5.2	967
	情報通信業	26.8	33.8	7.0	16.9	0.0	15.5	6.5	71
	運輸業	28.9	24.8	5.8	11.6	4.1	24.8	10.1	121
	卸売業	24.5	40.6	8.3	1.1	0.0	25.5	2.2	278
	小売業	21.1	40.2	10.3	7.8	2.9	17.6	8.5	204
	金融・保険業、不動産業	45.1	22.6	5.3	9.0	1.5	16.5	5.7	133
	飲食店、宿泊業	12.1	25.9	13.8	19.0	1.7	27.6	12.0	58
	その他の業種	27.5	25.7	6.0	7.2	3.0	30.5	12.3	167
正 社 員 数 別	50人未満	35.5	38.0	2.5	0.2	0.0	23.7	1.3	434
	50人以上100人未満	28.3	44.3	6.6	1.8	0.2	18.8	2.4	501
	100人以上300人未満	24.8	43.0	10.1	7.4	0.5	14.2	4.4	633
	300人以上	20.5	29.0	11.5	19.4	4.7	14.9	13.2	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	23.0	38.4	9.3	8.8	1.6	18.9	6.0	1284
	高卒あり+大卒なし	32.5	37.6	4.5	1.8	0.4	23.3	3.9	511
	高卒なし+大卒のみ	24.2	34.8	8.2	12.0	1.9	19.0	7.9	368
	高卒なし+大卒なし	36.8	35.3	5.9	3.7	0.0	18.4	2.4	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 業 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	20.3	42.1	10.2	10.5	1.4	15.4	5.9	636
	高卒あり+大卒なし	28.6	41.9	5.7	2.4	0.0	21.4	2.2	210
	高卒なし+大卒のみ	20.0	32.3	9.2	16.9	4.6	16.9	10.1	65
	高卒なし+大卒なし	41.0	46.2	5.1	0.0	0.0	7.7	1.7	39

問15 (3) . 今後3年の採用予定 (S A)

【高卒】

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		16.0	52.3	15.7	16.0	2332
業 種 別	建設業	12.3	49.5	20.7	17.4	333
	製造業	22.5	54.4	12.5	10.5	967
	情報通信業	4.2	57.7	12.7	25.4	71
	運輸業	11.6	50.4	18.2	19.8	121
	卸売業	10.4	52.2	13.3	24.1	278
	小売業	9.3	50.0	21.6	19.1	204
	金融・保険業、不動産業	7.5	61.7	18.8	12.0	133
	飲食店、宿泊業	22.4	29.3	17.2	31.0	58
	その他の業種	15.6	48.5	18.0	18.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	18.9	48.4	12.7	20.0	434
	50人以上100人未満	17.6	51.9	17.6	13.0	501
	100人以上300人未満	15.0	53.1	19.4	12.5	633
	300人以上	14.9	60.1	12.9	12.1	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	17.0	53.6	19.3	10.1	1284
	高卒あり+大卒なし	22.1	49.7	13.1	15.1	511
	高卒なし+大卒のみ	5.2	55.4	7.6	31.8	368
	高卒なし+大卒なし	13.2	42.6	13.2	30.9	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	22.2	55.3	14.8	7.7	636
	高卒あり+大卒なし	25.7	54.8	7.1	12.4	210
	高卒なし+大卒のみ	15.4	52.3	10.8	21.5	65
	高卒なし+大卒なし	25.6	38.5	7.7	28.2	39

問15(3) 今後3年の採用予定(SA)

【専門学校・短大・高専卒】

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		13.5	48.5	14.5	23.5	2332
業 種 別	建設業	13.8	46.5	17.7	21.9	333
	製造業	12.6	51.1	13.4	22.9	967
	情報通信業	15.5	54.9	11.3	18.3	71
	運輸業	6.6	45.5	15.7	32.2	121
	卸売業	11.5	42.8	15.8	29.9	278
	小売業	15.2	49.5	13.2	22.1	204
	金融・保険業、不動産業	16.5	52.6	15.0	15.8	133
	飲食店、宿泊業	29.3	25.9	12.1	32.8	58
	その他の業種	15.6	49.7	13.8	21.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	11.5	43.8	10.8	33.9	434
	50人以上100人未満	13.2	49.1	14.8	23.0	501
	100人以上300人未満	13.7	51.0	16.0	19.3	633
	300人以上	17.0	54.6	15.3	13.1	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	14.1	51.7	16.0	18.2	1284
	高卒あり+大卒なし	10.6	44.0	11.4	34.1	511
	高卒なし+大卒のみ	14.9	47.6	13.6	23.9	368
	高卒なし+大卒なし	14.0	41.9	11.8	32.4	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 業規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	12.6	53.6	15.7	18.1	636
	高卒あり+大卒なし	11.0	45.2	8.1	35.7	210
	高卒なし+大卒のみ	13.8	56.9	9.2	20.0	65
	高卒なし+大卒なし	17.9	38.5	7.7	35.9	39

問15(3). 今後3年の採用予定(SA)

【大学・大学院】

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		25.5	45.2	10.8	18.6	2332
業 種 別	建設業	21.6	42.6	15.9	19.8	333
	製造業	25.2	49.5	9.4	15.8	967
	情報通信業	35.2	43.7	9.9	11.3	71
	運輸業	15.7	41.3	12.4	30.6	121
	卸売業	26.3	43.5	8.3	21.9	278
	小売業	31.9	40.7	9.3	18.1	204
	金融・保険業、不動産業	36.1	43.6	9.0	11.3	133
	飲食店、宿泊業	32.8	25.9	10.3	31.0	58
	その他の業種	17.4	44.9	15.0	22.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	15.7	42.2	12.2	30.0	434
	50人以上100人未満	24.2	44.9	12.6	18.4	501
	100人以上300人未満	28.8	48.7	9.6	13.0	633
	300人以上	33.1	47.2	10.4	9.4	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	29.0	49.1	10.7	11.1	1284
	高卒あり+大卒なし	12.7	40.5	12.3	34.4	511
	高卒なし+大卒のみ	36.1	40.5	8.2	15.2	368
	高卒なし+大卒なし	11.8	42.6	9.6	36.0	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 業の の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	28.6	53.9	8.8	8.6	636
	高卒あり+大卒なし	13.8	42.4	11.0	32.9	210
	高卒なし+大卒のみ	33.8	40.0	9.2	16.9	65
	高卒なし+大卒なし	15.4	41.0	5.1	38.5	39

問15(3) 今後3年の採用予定(SA)

【新規学卒者計】

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		22.6	42.7	11.7	23.0	2332
業 種 別	建設業	20.1	41.1	15.9	22.8	333
	製造業	22.6	46.3	9.5	21.5	967
	情報通信業	29.6	38.0	12.7	19.7	71
	運輸業	11.6	42.1	14.9	31.4	121
	卸売業	20.1	41.4	9.7	28.8	278
	小売業	27.0	37.3	11.8	24.0	204
	金融・保険業、不動産業	30.1	45.9	11.3	12.8	133
	飲食店、宿泊業	31.0	22.4	10.3	36.2	58
	その他の業種	21.6	40.1	18.0	20.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	16.4	38.2	11.5	33.9	434
	50人以上100人未満	21.0	42.3	14.2	22.6	501
	100人以上300人未満	22.6	48.8	11.2	17.4	633
	300人以上	31.5	41.3	11.4	15.9	511
状と過 況大去 卒5 の年 新間 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	22.8	46.1	12.1	18.9	1284
	高卒あり+大卒なし	17.2	40.3	11.5	30.9	511
	高卒なし+大卒のみ	31.5	38.3	9.2	20.9	368
	高卒なし+大卒なし	16.2	36.0	12.5	35.3	136
み)状と過 況大去 卒5 (製の年 造新間 業規の の採用 高卒	高卒あり+大卒あり	23.1	50.0	10.4	16.5	636
	高卒あり+大卒なし	16.7	42.4	6.7	34.3	210
	高卒なし+大卒のみ	35.4	35.4	10.8	18.5	65
	高卒なし+大卒なし	20.5	33.3	5.1	41.0	39

問15(3). 今後3年の採用予定(SA)

【中途採用者】

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		20.9	41.6	12.0	25.4	2332
業 種 別	建設業	17.4	42.0	17.1	23.4	333
	製造業	21.0	44.0	12.4	22.6	967
	情報通信業	39.4	29.6	8.5	22.5	71
	運輸業	17.4	34.7	9.9	38.0	121
	卸売業	17.6	40.6	10.4	31.3	278
	小売業	26.5	37.3	10.8	25.5	204
	金融・保険業、不動産業	23.3	50.4	6.0	20.3	133
	飲食店、宿泊業	37.9	22.4	8.6	31.0	58
	その他の業種	12.6	44.3	13.2	29.9	167
正 社 員 数 別	50人未満	18.9	42.4	8.3	30.4	434
	50人以上100人未満	18.0	41.7	13.6	26.7	501
	100人以上300人未満	21.3	45.0	14.1	19.6	633
	300人以上	24.7	42.5	12.5	20.4	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	20.2	42.2	14.5	23.1	1284
	高卒あり+大卒なし	17.0	41.5	10.6	30.9	511
	高卒なし+大卒のみ	25.8	41.6	6.8	25.8	368
	高卒なし+大卒なし	29.4	36.8	10.3	23.5	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	21.2	44.3	14.5	20.0	636
	高卒あり+大卒なし	17.1	41.9	10.0	31.0	210
	高卒なし+大卒のみ	26.2	49.2	3.1	21.5	65
	高卒なし+大卒なし	28.2	43.6	10.3	17.9	39

問16. 過去3年間、30歳未満の正社員の登用有無（SA）

		登用した	登用しなかった	無回答	合計
【 総 数 】		40.4	57.3	2.4	2332
業 種 別	建設業	28.2	71.2	0.6	333
	製造業	41.3	55.4	3.3	967
	情報通信業	36.6	63.4	0.0	71
	運輸業	43.8	56.2	0.0	121
	卸売業	36.0	61.5	2.5	278
	小売業	58.8	39.2	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	26.3	72.9	0.8	133
	飲食店、宿泊業	77.6	15.5	6.9	58
	その他の業種	41.3	55.7	3.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	29.7	67.3	3.0	434
	50人以上100人未満	33.7	62.9	3.4	501
	100人以上300人未満	42.0	56.1	1.9	633
	300人以上	51.1	48.1	0.8	511
状と過 況大去 卒5 の年 新間 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	43.2	54.9	1.9	1284
	高卒あり+大卒なし	33.1	63.8	3.1	511
	高卒なし+大卒のみ	44.8	52.7	2.4	368
	高卒なし+大卒なし	33.1	64.0	2.9	136
み)状と過 況大去 卒5 の年 製新 造業 の規 の採用 高卒	高卒あり+大卒あり	44.0	53.8	2.2	636
	高卒あり+大卒なし	34.8	59.5	5.7	210
	高卒なし+大卒のみ	47.7	46.2	6.2	65
	高卒なし+大卒なし	30.8	66.7	2.6	39

問16付問1. 高卒者の登用者有無 (SA)

		高卒者はいた	高卒者はいなかった	無回答	合計
【 総 数 】		73.8	25.3	1.0	941
業種別	建設業	61.7	37.2	1.1	94
	製造業	79.4	20.6	0.0	399
	情報通信業	15.4	80.8	3.8	26
	運輸業	84.9	13.2	1.9	53
	卸売業	72.0	26.0	2.0	100
	小売業	76.7	22.5	0.8	120
	金融・保険業、不動産業	54.3	40.0	5.7	35
	飲食店、宿泊業	82.2	17.8	0.0	45
	その他の業種	72.5	26.1	1.4	69
正社員数別	50人未満	77.5	21.7	0.8	129
	50人以上100人未満	76.9	22.5	0.6	169
	100人以上300人未満	76.7	22.2	1.1	266
	300人以上	67.4	31.8	0.8	261
状況と過去5年の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	78.2	21.4	0.4	555
	高卒あり+大卒なし	88.8	10.7	0.6	169
	高卒なし+大卒のみ	41.8	54.5	3.6	165
	高卒なし+大卒なし	84.4	15.6	0.0	45
み)状況と過去5年の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	80.0	20.0	0.0	280
	高卒あり+大卒なし	90.4	9.6	0.0	73
	高卒なし+大卒のみ	45.2	54.8	0.0	31
	高卒なし+大卒なし	91.7	8.3	0.0	12

問17. 過去3年間、30歳未満の高卒者の中途採用有無（SA）

		中途採用を行った	中途採用を行わなかった	無回答	合計
【 総 数 】		47.2	47.5	5.4	2332
業種別	建設業	33.9	61.9	4.2	333
	製造業	55.4	39.5	5.1	967
	情報通信業	22.5	71.8	5.6	71
	運輸業	45.5	52.1	2.5	121
	卸売業	48.2	43.9	7.9	278
	小売業	55.4	39.2	5.4	204
	金融・保険業、不動産業	18.0	78.2	3.8	133
	飲食店、宿泊業	75.9	13.8	10.3	58
	その他の業種	38.9	54.5	6.6	167
正社員数別	50人未満	43.1	51.4	5.5	434
	50人以上100人未満	50.3	42.7	7.0	501
	100人以上300人未満	48.8	46.8	4.4	633
	300人以上	45.6	51.3	3.1	511
状況（過去5年間の新規採用高卒）	高卒あり＋大卒あり	52.7	43.3	4.0	1284
	高卒あり＋大卒なし	47.9	46.0	6.1	511
	高卒なし＋大卒のみ	28.3	64.4	7.3	368
	高卒なし＋大卒なし	44.1	49.3	6.6	136
状況（過去5年間の製造業新規採用高卒）	高卒あり＋大卒あり	58.8	38.2	3.0	636
	高卒あり＋大卒なし	53.8	37.1	9.0	210
	高卒なし＋大卒のみ	33.8	61.5	4.6	65
	高卒なし＋大卒なし	56.4	38.5	5.1	39

問17付問1. 過去3年間、30歳未満の高卒者の中途採用者数（SA）

		0人	1～5人	6～10人	11～50人	51人以上	無回答	平均（人）	合計
【 総 数 】		0.0	57.3	15.7	16.8	3.3	6.9	11.7	1100
業種別	建設業	0.0	77.0	11.5	8.8	0.9	1.8	6.2	113
	製造業	0.0	59.3	16.0	16.2	2.8	5.6	9.1	536
	情報通信業	0.0	62.5	6.3	12.5	0.0	18.8	4.6	16
	運輸業	0.0	41.8	18.2	18.2	12.7	9.1	28.3	55
	卸売業	0.0	67.2	17.9	9.0	0.0	6.0	4.8	134
	小売業	0.0	38.9	15.0	29.2	5.3	11.5	16.1	113
	金融・保険業、不動産業	0.0	54.2	8.3	16.7	4.2	16.7	15.2	24
	飲食店、宿泊業 その他の業種	0.0	29.5 49.2	20.5 16.9	27.3 23.1	4.5 6.2	18.2 4.6	12.8 35.6	44 65
正社員数別	50人未満	0.0	86.6	10.7	2.1	0.0	0.5	3.4	187
	50人以上100人未満	0.0	68.3	17.9	11.1	0.0	2.8	5.4	252
	100人以上300人未満	0.0	50.2	20.1	22.0	2.6	5.2	9.7	309
	300人以上	0.0	39.1	13.3	27.9	9.9	9.9	28.7	233
状況（過去5年間の新規採用高卒）	高卒あり＋大卒あり	0.0	51.7	17.0	19.8	4.4	7.1	12.3	677
	高卒あり＋大卒なし	0.0	69.0	15.9	9.0	1.2	4.9	12.2	245
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	59.6	9.6	14.4	2.9	13.5	10.4	104
	高卒なし＋大卒なし	0.0	65.0	11.7	20.0	0.0	3.3	6.7	60
状況（過去5年間の製造業の新規採用高卒）	高卒あり＋大卒あり	0.0	54.0	17.6	18.2	3.7	6.4	10.5	374
	高卒あり＋大卒なし	0.0	69.9	14.2	11.5	0.9	3.5	6.4	113
	高卒なし＋大卒のみ	0.0	81.8	4.5	4.5	0.0	9.1	3.9	22
	高卒なし＋大卒なし	0.0	72.7	9.1	18.2	0.0	0.0	5.7	22

問18. 過去3年間、新規高卒者の有期契約での採用有無（SA）

		有期契約の採用を行った	た有期契約の採用を行わなかつた	無回答	合計
【 総 数 】		12.4	84.7	2.9	2332
業種別	建設業	3.9	94.3	1.8	333
	製造業	9.6	87.1	3.3	967
	情報通信業	9.9	88.7	1.4	71
	運輸業	9.1	90.1	0.8	121
	卸売業	14.0	83.5	2.5	278
	小売業	27.0	70.6	2.5	204
	金融・保険業、不動産業	10.5	85.0	4.5	133
	飲食店、宿泊業	41.4	50.0	8.6	58
	その他の業種	19.8	77.2	3.0	167
正社員数別	50人未満	8.1	88.7	3.2	434
	50人以上100人未満	9.8	87.4	2.8	501
	100人以上300人未満	13.7	84.4	1.9	633
	300人以上	15.9	82.0	2.2	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	14.3	83.3	2.4	1284
	高卒あり+大卒なし	9.4	88.1	2.5	511
	高卒なし+大卒のみ	12.2	84.0	3.8	368
	高卒なし+大卒なし	5.9	89.0	5.1	136
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	9.9	87.3	2.8	636
	高卒あり+大卒なし	9.5	86.7	3.8	210
	高卒なし+大卒のみ	9.2	87.7	3.1	65
	高卒なし+大卒なし	2.6	92.3	5.1	39

問18付問1. 過去3年間、新規高卒者の有期契約での採用数の推移（SA）

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		37.4	46.4	14.9	1.4	289
業 種 別	建設業	23.1	53.8	15.4	7.7	13
	製造業	32.3	45.2	20.4	2.2	93
	情報通信業	14.3	71.4	14.3	0.0	7
	運輸業	63.6	36.4	0.0	0.0	11
	卸売業	30.8	59.0	10.3	0.0	39
	小売業	43.6	41.8	12.7	1.8	55
	金融・保険業、不動産業	14.3	64.3	21.4	0.0	14
	飲食店、宿泊業	58.3	33.3	8.3	0.0	24
	その他の業種	45.5	39.4	15.2	0.0	33
正 社 員 数 別	50人未満	40.0	40.0	17.1	2.9	35
	50人以上100人未満	38.8	38.8	22.4	0.0	49
	100人以上300人未満	42.5	47.1	10.3	0.0	87
	300人以上	29.6	53.1	16.0	1.2	81
状と過 況大去 卒5 の年 新規 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	38.8	46.4	13.1	1.6	183
	高卒あり+大卒なし	45.8	33.3	20.8	0.0	48
	高卒なし+大卒のみ	24.4	62.2	13.3	0.0	45
	高卒なし+大卒なし	50.0	12.5	25.0	12.5	8
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	30.2	46.0	20.6	3.2	63
	高卒あり+大卒なし	40.0	40.0	20.0	0.0	20
	高卒なし+大卒のみ	33.3	50.0	16.7	0.0	6
	高卒なし+大卒なし	100.0	0.0	0.0	0.0	1

F 1. 業種 (S A)

(次ページへ続く)

		建設業	製造業	電気・ガス・水道・熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	合計
【 総 数 】		14.3	41.5	1.2	3.0	5.2	11.9	8.7	2332
業種別	建設業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	333
	製造業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	967
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	71
	運輸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	121
	卸売業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	278
	小売業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	204
	金融・保険業、不動産業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	133
	飲食店、宿泊業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	58
	その他の業種	0.0	0.0	16.8	0.0	0.0	0.0	0.0	167
正社員数別	50人未満	29.0	29.5	4.1	1.6	2.5	16.8	4.1	434
	50人以上100人未満	14.4	46.3	1.0	2.0	3.0	16.4	4.8	501
	100人以上300人未満	10.6	43.4	0.0	1.9	7.3	10.7	11.1	633
	300人以上	6.3	44.0	1.0	7.0	7.0	5.3	12.1	511
状況と過去5年の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	11.4	49.5	0.8	1.6	4.6	11.1	7.9	1284
	高卒あり+大卒なし	19.6	41.1	2.5	0.6	7.0	11.4	5.1	511
	高卒なし+大卒のみ	12.5	17.7	0.8	12.5	3.5	15.8	18.2	368
	高卒なし+大卒なし	26.5	28.7	1.5	0.0	5.9	12.5	5.9	136
み)状況と過去5年の新規採用卒	高卒あり+大卒あり	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	636
	高卒あり+大卒なし	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39

F 1. 業種 (S A)

		金融・保険業	不動産業	飲食店	宿泊業	学習支援業、医療、福祉、教育、	その他サービス業	その他	合計
【 総 数 】		4.5	1.2	1.1	1.4	0.2	5.7	0.1	2332
業種別	建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	333
	製造業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	967
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71
	運輸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	121
	卸売業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	278
	小売業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	204
	金融・保険業、不動産業	79.7	20.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	133
	飲食店、宿泊業	0.0	0.0	43.1	56.9	0.0	0.0	0.0	58
	その他の業種	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	79.0	1.8	167
正社員数別	50人未満	1.6	1.6	0.9	1.8	0.0	6.0	0.2	434
	50人以上100人未満	2.2	1.4	0.6	1.2	0.0	6.8	0.0	501
	100人以上300人未満	5.4	0.9	1.1	1.6	0.3	5.5	0.2	633
	300人以上	9.4	1.0	1.6	0.0	0.2	5.1	0.0	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	5.1	0.7	1.1	1.6	0.2	4.3	0.1	1284
	高卒あり+大卒なし	0.8	1.0	0.8	2.3	0.0	7.4	0.4	511
	高卒なし+大卒のみ	9.2	2.7	1.1	0.0	0.3	5.7	0.0	368
	高卒なし+大卒なし	1.5	2.2	2.2	0.7	0.0	12.5	0.0	136
み)状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	636
	高卒あり+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39

F 2. 所在地 (S A)

(次ページへ続く)

		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	合計
【 総 数 】		5.8	1.5	1.4	1.4	0.8	1.2	1.7	1.8	2332
業 種 別	建設業	11.7	1.5	1.5	1.8	1.5	0.6	1.5	2.1	333
	製造業	3.0	0.9	1.1	0.7	0.5	1.1	1.3	2.3	967
	情報通信業	2.8	4.2	0.0	1.4	0.0	1.4	0.0	1.4	71
	運輸業	9.9	0.8	0.8	2.5	0.8	2.5	1.7	0.0	121
	卸売業	8.3	3.2	2.5	1.4	0.0	1.1	1.1	0.7	278
	小売業	7.4	2.0	1.0	0.5	1.5	0.5	3.9	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	3.0	0.0	2.3	0.8	0.0	3.0	2.3	1.5	133
	飲食店、宿泊業	1.7	0.0	0.0	5.2	1.7	0.0	5.2	3.4	58
	その他の業種	6.0	3.0	1.8	3.6	1.8	1.8	1.2	1.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	12.9	2.5	1.2	2.5	0.7	1.2	2.3	3.5	434
	50人以上100人未満	5.8	2.2	2.0	1.6	1.2	1.6	2.0	2.4	501
	100人以上300人未満	4.7	1.3	1.7	0.5	0.6	1.3	1.7	1.1	633
	300人以上	2.2	0.8	0.6	1.4	0.2	1.0	1.4	1.2	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	4.4	1.6	1.0	1.1	0.3	1.0	1.6	1.8	1284
	高卒あり+大卒なし	9.8	2.2	2.5	2.3	2.3	2.2	2.9	2.3	511
	高卒なし+大卒のみ	3.5	0.5	0.5	1.1	0.3	0.5	0.8	0.8	368
	高卒なし+大卒なし	11.0	1.5	2.2	1.5	0.7	0.7	0.7	3.7	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.7	0.5	1.1	0.6	0.3	0.8	1.1	1.9	636
	高卒あり+大卒なし	7.1	1.9	1.9	1.4	1.4	2.4	2.4	2.9	210
	高卒なし+大卒のみ	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	2.6	5.1	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	10.3	39

F 2. 所在地 (S A)

(次ページへ続く)

		栃 木 県	群 馬 県	埼 玉 県	千 葉 県	東 京 都	神 奈 川 県	新 潟 県	富 山 県	合 計
【 総 数 】		0.8	1.3	2.4	1.7	18.9	4.3	2.2	1.7	2332
業 種 別	建設業	0.9	1.8	2.4	1.2	18.0	3.9	1.5	1.2	333
	製造業	0.8	1.7	2.8	2.1	17.1	4.6	2.3	1.6	967
	情報通信業	0.0	1.4	0.0	2.8	47.9	8.5	0.0	2.8	71
	運輸業	0.8	1.7	2.5	0.8	16.5	6.6	5.0	2.5	121
	卸売業	0.0	0.7	1.4	0.0	19.8	2.2	1.8	1.8	278
	小売業	0.5	1.0	4.4	2.5	13.7	2.9	1.0	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	0.0	0.8	0.8	0.8	26.3	4.5	2.3	2.3	133
	飲食店、宿泊業	0.0	0.0	0.0	1.7	19.0	1.7	6.9	3.4	58
	その他の業種	3.0	0.6	1.8	3.6	19.8	6.0	2.4	1.2	167
正 社 員 数 別	50人未満	0.5	2.3	2.3	1.2	12.9	4.4	2.1	2.5	434
	50人以上100人未満	1.2	1.4	3.0	2.4	12.4	3.8	2.4	2.4	501
	100人以上300人未満	0.8	1.3	2.7	1.9	17.2	4.3	3.2	1.4	633
	300人以上	0.2	0.6	2.0	2.0	31.1	5.1	1.2	1.0	511
状と過 況大去 卒5年 の新 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	0.6	1.2	2.3	1.5	17.5	4.0	2.2	2.1	1284
	高卒あり+大卒なし	1.2	2.0	2.5	2.2	9.2	3.9	2.3	1.8	511
	高卒なし+大卒のみ	0.3	0.3	1.6	2.2	38.9	4.3	1.1	1.1	368
	高卒なし+大卒なし	0.7	2.2	4.4	0.7	15.4	6.6	4.4	0.0	136
み)状と過 況大去 卒5年 の製 造業 の新 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	0.6	1.4	2.7	1.7	18.1	5.0	2.0	1.7	636
	高卒あり+大卒なし	0.5	2.4	3.3	2.4	6.7	4.3	2.4	1.4	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	1.5	4.6	36.9	3.1	1.5	1.5	65
	高卒なし+大卒なし	2.6	2.6	5.1	0.0	25.6	0.0	7.7	0.0	39

F 2. 所在地 (S A)

(次ページへ続く)

		石川 県	福井 県	山梨 県	長野 県	岐阜 県	静岡 県	愛知 県	三重 県	合 計
【 総 数 】		1.5	1.0	0.9	1.8	2.3	3.4	7.1	1.2	2332
業 種 別	建設業	3.0	0.6	1.8	1.5	1.2	2.7	4.8	0.6	333
	製造業	1.6	1.7	0.8	2.5	2.8	3.1	9.6	1.3	967
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	1.4	4.2	0.0	71
	運輸業	0.0	0.0	0.0	0.8	0.8	5.0	5.8	1.7	121
	卸売業	2.2	0.7	1.1	1.1	2.9	3.6	4.3	0.4	278
	小売業	0.5	0.5	1.5	1.0	2.5	5.4	7.4	3.4	204
	金融・保険業、不動産業	1.5	1.5	0.0	0.8	3.8	2.3	5.3	0.0	133
	飲食店、宿泊業	0.0	1.7	0.0	3.4	1.7	1.7	3.4	0.0	58
	その他の業種	1.2	0.0	0.0	1.2	1.8	5.4	6.0	2.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	1.2	1.4	1.8	1.8	2.1	3.2	2.8	0.5	434
	50人以上100人未満	2.4	1.0	1.0	1.6	2.2	3.8	5.6	2.8	501
	100人以上300人未満	1.7	1.1	0.8	1.7	3.3	3.2	8.4	0.5	633
	300人以上	1.4	0.2	0.0	2.0	1.0	3.7	9.8	1.4	511
状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	1.8	1.2	0.8	2.1	3.0	3.8	8.9	1.6	1284
	高卒あり+大卒なし	1.2	1.4	1.2	1.4	2.3	2.7	3.9	1.4	511
	高卒なし+大卒のみ	1.4	0.5	0.8	1.1	0.8	3.3	6.5	0.0	368
	高卒なし+大卒なし	0.7	0.0	0.7	1.5	0.0	2.9	4.4	0.7	136
み)状と過 況大去 卒5年 の 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	2.0	1.7	0.8	2.5	3.0	3.6	11.3	1.4	636
	高卒あり+大卒なし	1.0	1.9	1.0	1.9	3.3	3.3	6.7	1.4	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	1.5	0.0	3.1	1.5	0.0	6.2	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	2.6	2.6	0.0	0.0	7.7	2.6	39

F 2. 所在地 (S A)

(次ページへ続く)

		滋 賀 県	京 都 府	大 阪 府	兵 庫 県	奈 良 県	和 歌 山 県	鳥 取 県	島 根 県	合 計
【 総 数 】		1.0	1.4	8.8	3.2	0.5	0.4	0.5	1.0	2332
業 種 別	建設業	1.2	0.9	6.3	1.8	0.6	0.3	0.9	2.7	333
	製造業	1.7	1.8	11.1	3.8	0.3	0.1	0.5	0.2	967
	情報通信業	0.0	1.4	2.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	71
	運輸業	0.8	0.8	5.8	5.8	0.8	0.8	0.0	0.8	121
	卸売業	0.4	0.7	13.3	3.2	0.7	0.7	0.4	1.1	278
	小売業	0.5	1.0	4.9	2.5	1.5	1.0	1.0	2.0	204
	金融・保険業、不動産業	0.0	2.3	7.5	3.0	0.8	0.8	0.8	1.5	133
	飲食店、宿泊業	0.0	3.4	8.6	3.4	0.0	0.0	0.0	1.7	58
	その他の業種	0.0	0.6	4.2	2.4	0.0	1.2	0.0	1.2	167
正 社 員 数 別	50人未満	1.6	2.1	6.2	3.5	0.7	0.5	0.0	0.9	434
	50人以上100人未満	1.2	1.0	9.2	1.2	0.6	0.2	1.0	1.4	501
	100人以上300人未満	0.9	1.4	8.8	4.4	0.3	0.8	0.8	1.4	633
	300人以上	0.4	0.8	11.2	3.3	0.6	0.2	0.0	0.0	511
状と過 況大去 卒5年 の新 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	1.0	1.3	8.1	3.6	0.5	0.4	0.6	0.9	1284
	高卒あり+大卒なし	1.8	1.4	7.6	3.5	0.2	0.6	0.4	1.8	511
	高卒なし+大卒のみ	0.3	1.1	12.5	1.9	0.8	0.3	0.5	0.3	368
	高卒なし+大卒なし	0.0	2.2	8.1	2.2	1.5	0.7	0.0	1.5	136
み)状と過 況大去 卒5年 の製 造業 の新 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	1.7	1.6	10.1	3.6	0.5	0.2	0.5	0.2	636
	高卒あり+大卒なし	2.4	1.9	10.5	5.2	0.0	0.0	0.5	0.5	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	3.1	20.0	3.1	0.0	0.0	1.5	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	2.6	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39

F 2. 所在地 (S A)

(次ページへ続く)

		岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	合計
【 総 数 】		1.5	2.0	1.2	0.3	1.2	1.0	0.3	3.0	2332
業種別	建設業	0.6	1.8	0.6	0.9	0.9	1.8	1.2	1.5	333
	製造業	2.0	2.3	1.0	0.2	1.1	1.0	0.0	2.4	967
	情報通信業	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	1.4	0.0	8.5	71
	運輸業	2.5	1.7	3.3	0.0	0.0	0.8	0.0	3.3	121
	卸売業	1.4	2.2	1.1	0.0	1.8	1.1	0.7	3.2	278
	小売業	2.0	2.0	0.5	1.0	1.0	0.5	1.0	3.4	204
	金融・保険業、不動産業	2.3	2.3	1.5	0.8	2.3	1.5	0.0	2.3	133
	飲食店、宿泊業	0.0	3.4	5.2	0.0	3.4	0.0	0.0	5.2	58
	その他の業種	0.0	1.2	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	5.4	167
正社員数別	50人未満	1.4	1.8	2.1	0.2	1.6	1.2	0.2	1.8	434
	50人以上100人未満	1.8	1.6	1.0	0.4	0.2	1.0	0.4	4.4	501
	100人以上300人未満	1.3	1.7	1.3	0.3	1.7	0.9	0.3	2.5	633
	300人以上	1.8	2.9	0.6	0.2	1.0	0.8	0.2	2.3	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	1.8	2.0	1.4	0.5	1.3	1.4	0.4	2.9	1284
	高卒あり+大卒なし	1.2	1.8	1.4	0.2	1.6	0.8	0.2	2.7	511
	高卒なし+大卒のみ	1.4	3.0	0.0	0.0	0.3	0.5	0.0	3.0	368
	高卒なし+大卒なし	0.7	0.0	1.5	0.7	0.7	0.0	1.5	4.4	136
み)状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	2.5	2.2	0.8	0.2	1.4	1.3	0.0	2.2	636
	高卒あり+大卒なし	1.0	2.4	1.9	0.0	1.0	1.0	0.0	3.3	210
	高卒なし+大卒のみ	1.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	39

F 2. 所在地 (S A)

		佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	その他	合計
【 総 数 】		0.6	0.6	0.7	1.2	0.3	0.8	0.3	0.0	2332
業種別	建設業	1.5	0.6	0.6	1.2	0.6	1.5	0.6	0.0	333
	製造業	0.6	0.4	0.8	0.6	0.1	0.6	0.1	0.0	967
	情報通信業	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71
	運輸業	0.0	0.8	0.0	1.7	0.0	0.8	0.0	0.0	121
	卸売業	0.4	0.7	0.7	2.2	0.4	1.4	0.0	0.0	278
	小売業	0.0	1.0	0.5	1.5	0.5	1.5	1.0	0.0	204
	金融・保険業、不動産業	0.8	0.8	0.8	1.5	0.8	0.0	0.8	0.0	133
	飲食店、宿泊業	0.0	0.0	1.7	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	58
	その他の業種	0.6	1.2	0.6	1.8	1.2	0.0	0.0	0.0	167
正社員数別	50人未満	0.5	0.7	0.7	0.9	0.2	1.2	0.5	0.0	434
	50人以上100人未満	1.2	1.2	0.8	1.2	0.6	0.4	0.0	0.0	501
	100人以上300人未満	0.6	0.5	0.8	1.3	0.2	0.8	0.5	0.0	633
	300人以上	0.4	0.2	0.0	1.2	0.4	0.6	0.0	0.0	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	0.6	0.4	0.6	1.3	0.5	0.7	0.4	0.0	1284
	高卒あり+大卒なし	1.4	1.2	1.0	1.0	0.4	1.0	0.0	0.0	511
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.3	0.3	0.8	0.0	0.3	0.3	0.0	368
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.7	1.5	1.5	0.0	2.9	0.0	0.0	136
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	0.8	0.3	0.8	0.8	0.2	0.5	0.2	0.0	636
	高卒あり+大卒なし	0.5	0.5	0.5	0.5	0.0	1.4	0.0	0.0	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39

F 3. 設立年 (S A)

		1 9 4 5 年 以 前	1 9 6 0 年	1 9 6 0 年	1 9 7 0 年	1 9 8 0 年	1 9 9 0 年	無 回 答	平 均 (年)	合 計
【 総 数 】		18.4	36.7	21.9	12.7	6.1	2.0	2.3	1956.5	2332
業 種 別	建設業	8.7	42.0	28.8	10.5	5.1	1.2	3.6	1958.6	333
	製造業	23.3	37.4	21.2	10.2	4.2	1.6	2.1	1954.4	967
	情報通信業	5.6	7.0	22.5	32.4	25.4	5.6	1.4	1972.6	71
	運輸業	33.1	33.1	18.2	7.4	7.4	0.0	0.8	1949.7	121
	卸売業	14.4	50.4	14.0	12.6	5.0	1.1	2.5	1955.2	278
	小売業	8.8	36.3	24.5	15.7	10.3	2.0	2.5	1961.8	204
	金融・保険業、不動産業	45.1	28.6	10.5	7.5	3.0	3.8	1.5	1945.7	133
	飲食店、宿泊業	6.9	31.0	27.6	15.5	6.9	8.6	3.4	1962.8	58
	その他の業種	6.0	22.8	31.1	25.7	9.0	3.6	1.8	1965.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	8.8	33.2	26.0	18.2	9.0	2.3	2.5	1962.2	434
	50人以上100人未満	13.2	38.5	25.5	14.2	6.4	0.8	1.4	1958.1	501
	100人以上300人未満	16.9	41.2	22.4	11.1	5.7	1.7	0.9	1956.6	633
	300人以上	33.9	32.5	16.8	9.0	3.7	2.5	1.6	1950.0	511
状と過 況大去 卒5年 の新 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	22.7	36.8	22.4	10.2	4.3	1.8	1.9	1954.2	1284
	高卒あり+大卒なし	10.0	38.2	24.1	15.1	9.2	1.6	2.0	1960.9	511
	高卒なし+大卒のみ	19.0	32.9	16.0	16.8	8.7	4.1	2.4	1957.7	368
	高卒なし+大卒なし	8.1	39.7	25.7	15.4	5.9	0.0	5.1	1959.7	136
み)状と過 況大去 卒5年 の製 造業 の新 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	27.5	36.0	21.2	8.8	2.8	1.6	2.0	1952.6	636
	高卒あり+大卒なし	13.8	33.8	25.2	14.3	9.5	1.4	1.9	1960.6	210
	高卒なし+大卒のみ	24.6	46.2	12.3	12.3	1.5	3.1	0.0	1951.2	65
	高卒なし+大卒なし	2.6	61.5	17.9	7.7	5.1	0.0	5.1	1957.5	39

F 4. 今後3年間の業績見通し (S A)

		良くなる	現状のまま	悪くなる	無回答	合計
【 総 数 】		32.7	48.5	17.5	1.4	2332
業 種 別	建設業	17.4	41.7	39.3	1.5	333
	製造業	36.8	49.6	12.1	1.4	967
	情報通信業	50.7	42.3	7.0	0.0	71
	運輸業	24.8	46.3	28.1	0.8	121
	卸売業	32.7	49.3	16.2	1.8	278
	小売業	36.8	51.5	10.3	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	39.8	52.6	5.3	2.3	133
	飲食店、宿泊業	37.9	37.9	24.1	0.0	58
	その他の業種	24.6	54.5	20.4	0.6	167
正 社 員 数 別	50人未満	26.7	45.6	27.2	0.5	434
	50人以上100人未満	26.3	53.3	20.2	0.2	501
	100人以上300人未満	35.1	50.2	14.2	0.5	633
	300人以上	40.5	47.6	10.6	1.4	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	36.1	49.1	13.8	1.1	1284
	高卒あり+大卒なし	20.2	50.3	28.0	1.6	511
	高卒なし+大卒のみ	42.7	46.7	8.7	1.9	368
	高卒なし+大卒なし	24.3	36.8	37.5	1.5	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 業規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	39.6	50.0	9.0	1.4	636
	高卒あり+大卒なし	25.2	52.9	20.0	1.9	210
	高卒なし+大卒のみ	49.2	46.2	4.6	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	35.9	28.2	33.3	2.6	39

F 5. 今後3年間の経営方針（SA）

		事業を拡大する	現状維持	事業を縮小する	無回答	合計
【 総 数 】		34.7	59.6	4.7	1.0	2332
業 種 別	建設業	19.2	68.8	10.5	1.5	333
	製造業	37.8	58.2	3.2	0.7	967
	情報通信業	63.4	33.8	2.8	0.0	71
	運輸業	28.1	61.2	10.7	0.0	121
	卸売業	32.7	62.9	2.5	1.8	278
	小売業	45.1	48.5	4.9	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	29.3	66.9	1.5	2.3	133
	飲食店、宿泊業	37.9	55.2	5.2	1.7	58
	その他の業種	33.5	62.9	3.6	0.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	25.8	66.6	7.4	0.2	434
	50人以上100人未満	30.5	65.9	3.6	0.0	501
	100人以上300人未満	38.4	57.5	3.9	0.2	633
	300人以上	42.5	53.2	3.5	0.8	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	37.8	58.3	3.4	0.5	1284
	高卒あり＋大卒なし	20.7	70.1	7.8	1.4	511
	高卒なし＋大卒のみ	47.0	49.5	1.6	1.9	368
	高卒なし＋大卒なし	22.8	61.8	13.2	2.2	136
み)状と過 況大去 卒5 の年 製造 新規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	41.4	55.5	2.5	0.6	636
	高卒あり＋大卒なし	24.3	69.5	4.8	1.4	210
	高卒なし＋大卒のみ	50.8	47.7	1.5	0.0	65
	高卒なし＋大卒なし	30.8	59.0	10.3	0.0	39

F 6. 事業運営のための資金調達 (S A)

		とても難しい	どちらかといえば難しい	どちらかといえば容易	とても容易	無回答	合計
【 総 数 】		4.3	29.1	54.8	9.3	2.6	2332
業種別	建設業	6.3	35.1	47.1	8.1	3.3	333
	製造業	3.6	28.9	57.4	8.5	1.7	967
	情報通信業	0.0	25.4	59.2	12.7	2.8	71
	運輸業	9.9	36.4	50.4	3.3	0.0	121
	卸売業	1.8	18.3	60.4	17.6	1.8	278
	小売業	3.9	30.4	54.9	6.4	4.4	204
	金融・保険業、不動産業	1.5	18.8	59.4	10.5	9.8	133
	飲食店、宿泊業	17.2	48.3	29.3	3.4	1.7	58
	その他の業種	4.2	32.9	51.5	9.6	1.8	167
正社員数別	50人未満	5.8	33.6	50.2	10.1	0.2	434
	50人以上100人未満	5.6	28.5	53.5	11.4	1.0	501
	100人以上300人未満	2.7	23.5	61.5	10.3	2.1	633
	300人以上	3.7	32.1	54.4	6.8	2.9	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	3.5	27.9	56.5	9.6	2.5	1284
	高卒あり+大卒なし	6.5	32.5	50.9	8.6	1.6	511
	高卒なし+大卒のみ	2.7	24.7	57.6	10.6	4.3	368
	高卒なし+大卒なし	8.8	35.3	47.8	5.9	2.2	136
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	3.6	27.4	57.7	9.3	2.0	636
	高卒あり+大卒なし	4.3	30.5	56.2	7.6	1.4	210
	高卒なし+大卒のみ	3.1	23.1	64.6	9.2	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	2.6	46.2	48.7	2.6	0.0	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)

1. 正社員数

(1) 社内で活用している人材 (2003年度末)

		3 0 人	3 1 5 0 人	5 1 5 0 人	1 0 1 3 0 人	3 0 1 5 0 人	5 0 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		8.8	10.6	21.4	26.6	7.8	13.9	10.8	420.1	2332
業 種 別	建設業	19.5	18.9	21.0	20.1	3.9	5.7	10.8	231.0	333
	製造業	5.4	8.7	24.1	27.6	8.1	15.1	11.1	520.5	967
	情報通信業	7.0	5.6	11.3	16.9	18.3	32.4	8.5	586.3	71
	運輸業	4.1	6.6	12.4	37.2	13.2	15.7	10.7	459.1	121
	卸売業	10.4	16.9	28.8	24.1	5.4	4.3	10.1	154.4	278
	小売業	2.9	5.9	12.7	33.8	9.8	20.1	14.7	429.1	204
	金融・保険業、不動産業	5.3	5.3	14.3	29.3	9.8	30.1	6.0	578.3	133
	飲食店、宿泊業	10.3	10.3	17.2	27.6	6.9	6.9	20.7	403.8	58
	その他の業種	18.0	9.6	23.4	23.4	6.0	12.0	7.8	424.3	167
正 社 員 数 別	50人未満	47.2	52.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.5	434
	50人以上100人未満	0.0	3.6	96.4	0.0	0.0	0.0	0.0	72.1	501
	100人以上300人未満	0.0	0.0	2.7	97.3	0.0	0.0	0.0	171.5	633
	300人以上	0.0	0.0	0.0	1.0	35.6	63.4	0.0	1400.2	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用	高卒あり+大卒あり	3.4	7.0	18.7	33.0	9.4	17.0	11.4	491.0	1284
	高卒あり+大卒なし	20.5	22.3	30.5	14.5	1.4	1.0	9.8	83.3	511
	高卒なし+大卒のみ	4.3	4.1	16.3	25.3	13.3	27.2	9.5	791.1	368
	高卒なし+大卒なし	26.5	16.2	27.9	16.9	2.2	0.0	10.3	75.6	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 新 規 採 用	高卒あり+大卒あり	1.4	4.9	18.1	34.0	10.5	18.6	12.6	593.0	636
	高卒あり+大卒なし	16.2	19.5	40.5	14.8	1.0	1.0	7.1	78.4	210
	高卒なし+大卒のみ	0.0	3.1	24.6	12.3	12.3	38.5	9.2	1650.9	65
	高卒なし+大卒なし	17.9	17.9	35.9	17.9	0.0	0.0	10.3	73.1	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)

2. 正社員数 (うち 50 歳以上)

(1) 社内で活用している人材 (2003年度末)

		30人未満	31~50人	51~100人	101~300人	301~500人	501人以上	無回答	平均 (人)	合計
【 総 数 】		50.7	12.9	9.4	7.5	1.7	2.2	15.6	74.6	2332
業種別	建設業	61.0	12.6	6.6	3.0	2.1	1.8	12.9	50.7	333
	製造業	45.6	14.3	9.9	9.2	1.3	3.5	16.1	95.0	967
	情報通信業	54.9	14.1	4.2	7.0	4.2	1.4	14.1	68.3	71
	運輸業	28.1	14.0	20.7	15.7	4.1	3.3	14.0	131.9	121
	卸売業	64.7	11.9	7.2	1.8	0.7	0.4	13.3	30.8	278
	小売業	49.0	13.7	10.3	4.4	0.5	1.0	21.1	55.8	204
	金融・保険業、不動産業	39.1	12.0	9.8	20.3	3.0	0.8	15.0	80.8	133
	飲食店、宿泊業	60.3	8.6	3.4	0.0	0.0	0.0	27.6	19.4	58
	その他の業種	58.7	7.2	10.2	7.2	2.4	1.8	12.6	74.4	167
正社員数別	50人未満	97.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	7.9	434
	50人以上100人未満	86.6	11.0	0.4	0.0	0.0	0.0	2.0	18.2	501
	100人以上300人未満	43.4	30.6	19.7	1.9	0.0	0.0	4.3	36.8	633
	300人以上	8.6	10.0	17.8	32.1	7.6	10.2	13.7	254.2	511
状況と過去5年間の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	42.2	14.6	12.7	9.7	1.8	2.8	16.3	91.8	1284
	高卒あり+大卒なし	71.8	9.2	4.1	2.0	0.2	0.0	12.7	22.4	511
	高卒なし+大卒のみ	43.5	12.8	6.8	10.3	3.8	4.3	18.5	114.4	368
	高卒なし+大卒なし	71.3	10.3	6.6	1.5	0.7	0.0	9.6	22.8	136
み)状況と過去5年間の製造業の新規採用高卒	高卒あり+大卒あり	36.9	15.3	12.7	11.3	1.6	4.1	18.1	111.8	636
	高卒あり+大卒なし	70.0	12.9	4.3	1.9	0.0	0.0	11.0	22.5	210
	高卒なし+大卒のみ	30.8	12.3	4.6	16.9	4.6	12.3	18.5	248.5	65
	高卒なし+大卒なし	74.4	5.1	7.7	2.6	0.0	0.0	10.3	23.7	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)

3. 非正社員数

(1) 社内で活用している人材 (2003年度末)

		3 0 人	3 1 5 0 人	5 1 5 0 人	1 0 1 3 0 0 人	3 0 1 5 0 0 人	5 0 1 1 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		59.0	6.5	6.4	6.0	1.8	4.0	16.4	178.9	2332
業 種 別	建設業	75.1	1.8	2.1	0.9	0.9	0.3	18.9	15.7	333
	製造業	60.5	7.9	7.2	6.3	1.0	1.4	15.6	71.1	967
	情報通信業	64.8	2.8	8.5	4.2	1.4	0.0	18.3	29.4	71
	運輸業	51.2	9.1	6.6	7.4	4.1	4.1	17.4	104.5	121
	卸売業	68.3	6.1	5.4	2.9	1.1	0.4	15.8	27.2	278
	小売業	37.3	6.4	4.4	10.8	1.5	20.1	19.6	653.6	204
	金融・保険業、不動産業	57.9	5.3	10.5	6.8	3.8	6.0	9.8	180.5	133
	飲食店、宿泊業	12.1	8.6	13.8	10.3	3.4	24.1	27.6	2725.8	58
	その他の業種	50.3	8.4	7.2	10.8	5.4	5.4	12.6	169.1	167
正 社 員 数 別	50人未満	83.9	4.8	1.4	0.7	0.2	0.0	9.0	9.3	434
	50人以上100人未満	82.0	5.2	4.8	1.8	1.0	0.2	5.0	20.4	501
	100人以上300人未満	67.8	9.8	7.3	7.3	1.4	2.8	3.6	67.5	633
	300人以上	32.5	8.2	14.1	15.9	5.1	14.5	9.8	638.2	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	54.7	7.7	8.0	7.3	1.8	4.5	16.0	135.9	1284
	高卒あり+大卒なし	70.6	5.7	3.5	2.9	0.4	0.6	16.2	24.5	511
	高卒なし+大卒のみ	53.5	4.9	5.4	7.1	3.8	7.9	17.4	611.4	368
	高卒なし+大卒なし	74.3	2.9	3.7	1.5	1.5	2.2	14.0	42.6	136
み) 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	54.7	9.9	8.2	7.5	1.3	1.4	17.0	79.3	636
	高卒あり+大卒なし	78.1	3.3	5.2	1.9	0.0	0.0	11.4	14.0	210
	高卒なし+大卒のみ	46.2	6.2	7.7	12.3	3.1	6.2	18.5	225.1	65
	高卒なし+大卒なし	84.6	2.6	0.0	0.0	0.0	2.6	10.3	34.8	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)

4. 外部労働力

(1) 社内で活用している人材 (2003年度末)

		3 0 人	3 1 5 0 人	5 1 5 0 人	1 0 1 3 0 0 人	3 0 1 5 0 0 人	5 0 1 人 以上	無 回 答	平 均 (人)	合 計
【 総 数 】		66.0	3.4	3.5	3.4	1.0	1.1	21.6	46.8	2332
業 種 別	建設業	70.9	0.9	1.2	0.6	1.2	0.0	25.2	12.0	333
	製造業	62.9	4.7	5.7	5.3	1.1	1.3	19.0	58.8	967
	情報通信業	43.7	8.5	5.6	7.0	4.2	7.0	23.9	148.8	71
	運輸業	65.3	3.3	2.5	2.5	0.8	0.8	24.8	40.8	121
	卸売業	74.1	1.1	1.4	0.4	0.7	0.0	22.3	8.2	278
	小売業	69.6	1.5	0.0	1.0	0.0	2.0	26.0	94.0	204
	金融・保険業、不動産業	64.7	3.8	4.5	7.5	1.5	2.3	15.8	57.0	133
	飲食店、宿泊業	56.9	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	37.9	8.9	58
	その他の業種	71.3	4.2	3.0	3.0	0.6	0.0	18.0	15.8	167
正 社 員 数 別	50人未満	80.2	1.2	0.5	0.2	0.0	0.0	18.0	2.9	434
	50人以上100人未満	88.0	1.4	1.0	0.4	0.0	0.0	9.2	4.6	501
	100人以上300人未満	80.7	4.4	4.3	2.1	0.3	0.0	8.2	13.3	633
	300人以上	45.2	7.6	9.2	12.1	4.3	5.1	16.4	174.6	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	64.3	3.8	4.7	4.0	1.2	1.3	20.6	53.4	1284
	高卒あり+大卒なし	74.0	1.6	1.8	1.4	0.0	0.0	21.3	7.2	511
	高卒なし+大卒のみ	59.2	5.7	3.0	4.6	2.2	2.4	22.8	96.4	368
	高卒なし+大卒なし	72.1	0.7	0.7	1.5	0.0	0.0	25.0	5.6	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 新 規 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	58.3	5.7	7.1	6.1	1.7	1.7	19.3	77.2	636
	高卒あり+大卒なし	78.1	1.9	2.9	2.4	0.0	0.0	14.8	10.4	210
	高卒なし+大卒のみ	46.2	7.7	6.2	7.7	0.0	3.1	29.2	87.7	65
	高卒なし+大卒なし	76.9	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	20.5	6.1	39

F 7. 人員の状況について（各S A）

1. 正社員数

（2）10年前と比べた現在の活用状況

		増 や し た	変 わ ら ず	減 ら し た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		28.2	12.4	52.2	7.2	2332
業 種 別	建設業	25.8	10.8	55.6	7.8	333
	製造業	25.5	14.4	52.7	7.3	967
	情報通信業	60.6	11.3	21.1	7.0	71
	運輸業	21.5	12.4	57.0	9.1	121
	卸売業	28.8	9.7	57.2	4.3	278
	小売業	35.8	14.7	42.2	7.4	204
	金融・保険業、不動産業	18.8	8.3	63.9	9.0	133
	飲食店、宿泊業 その他の業種	22.4 38.9	6.9 11.4	56.9 45.5	13.8 4.2	58 167
正 社 員 数 別	50人未満	26.5	14.5	54.1	4.8	434
	50人以上100人未満	27.3	13.4	55.1	4.2	501
	100人以上300人未満	32.7	13.0	49.4	4.9	633
	300人以上	29.2	8.0	56.9	5.9	511
状 況 と 過 去 5 年 間 の 新 規 採 用 卒	高卒あり＋大卒あり	31.2	11.8	50.1	6.9	1284
	高卒あり＋大卒なし	21.9	12.9	58.1	7.0	511
	高卒なし＋大卒のみ	31.0	11.7	50.3	7.1	368
	高卒なし＋大卒なし	19.1	14.7	58.1	8.1	136
み 状 況 と 過 去 5 年 間 の 製 造 新 規 採 用 卒	高卒あり＋大卒あり	29.7	12.6	50.5	7.2	636
	高卒あり＋大卒なし	20.0	15.2	56.2	8.6	210
	高卒なし＋大卒のみ	13.8	16.9	64.6	4.6	65
	高卒なし＋大卒なし	7.7	28.2	59.0	5.1	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)
 2. 正社員数 (うち 50 歳以上)
 (2) 10 年前と比べた現在の活用状況

		増 や し た	変 わ ら ず	減 ら し た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		30.2	23.4	28.5	17.9	2332
業 種 別	建設業	29.1	18.9	36.9	15.0	333
	製造業	28.2	22.4	30.3	19.0	967
	情報通信業	42.3	23.9	12.7	21.1	71
	運輸業	26.4	22.3	32.2	19.0	121
	卸売業	30.9	30.2	25.2	13.7	278
	小売業	34.8	28.9	15.7	20.6	204
	金融・保険業、不動産業	36.1	17.3	25.6	21.1	133
	飲食店、宿泊業	20.7	22.4	29.3	27.6	58
	その他の業種	33.5	25.1	28.7	12.6	167
正 社 員 数 別	50 人未満	25.1	25.3	35.0	14.5	434
	50 人以上 100 人未満	34.5	22.2	31.5	11.8	501
	100 人以上 300 人未満	32.7	28.1	25.4	13.7	633
	300 人以上	35.8	18.0	24.5	21.7	511
状 況 と 過 去 5 年 の 新 規 採 用 卒	高卒あり＋大卒あり	32.1	24.3	26.9	16.7	1284
	高卒あり＋大卒なし	23.1	22.1	35.6	19.2	511
	高卒なし＋大卒のみ	35.1	23.4	21.7	19.8	368
	高卒なし＋大卒なし	27.9	19.1	36.8	16.2	136
み 状 況 と 過 去 5 年 の 製 造 新 規 採 用 卒	高卒あり＋大卒あり	30.0	21.9	29.6	18.6	636
	高卒あり＋大卒なし	21.4	22.9	34.3	21.4	210
	高卒なし＋大卒のみ	36.9	23.1	20.0	20.0	65
	高卒なし＋大卒なし	20.5	28.2	41.0	10.3	39

F 7. 人員の状況について（各S A）

3. 非正社員数

（2）10年前と比べた現在の活用状況

		増 や し た	変 わ ら ず	減 ら し た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		39.9	26.2	15.7	18.1	2332
業 種 別	建設業	19.2	33.6	16.5	30.6	333
	製造業	36.9	27.5	19.6	15.9	967
	情報通信業	42.3	29.6	8.5	19.7	71
	運輸業	37.2	28.1	17.4	17.4	121
	卸売業	48.2	23.4	11.9	16.5	278
	小売業	54.4	19.1	9.3	17.2	204
	金融・保険業、不動産業	58.6	21.8	9.8	9.8	133
	飲食店、宿泊業	50.0	13.8	15.5	20.7	58
	その他の業種	49.7	22.8	12.0	15.6	167
正 社 員 数 別	50人未満	24.9	33.2	16.4	25.6	434
	50人以上100人未満	41.1	25.7	16.4	16.8	501
	100人以上300人未満	44.7	27.3	16.1	11.8	633
	300人以上	50.7	21.3	14.7	13.3	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	42.9	27.0	15.4	14.6	1284
	高卒あり＋大卒なし	30.1	25.2	18.6	26.0	511
	高卒なし＋大卒のみ	47.6	25.3	10.9	16.3	368
	高卒なし＋大卒なし	32.4	24.3	21.3	22.1	136
み)状と過 況大去 卒5 (製 造新 業規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	38.1	28.9	19.8	13.2	636
	高卒あり＋大卒なし	33.8	22.4	20.0	23.8	210
	高卒なし＋大卒のみ	43.1	24.6	15.4	16.9	65
	高卒なし＋大卒なし	30.8	30.8	25.6	12.8	39

F 7. 人員の状況について（各S A）

4. 外部労働力

（2）10年前と比べた現在の活用状況

		増 や し た	変 わ ら ず	減 ら し た	無 回 答	合 計
【 総 数 】		34.5	29.3	6.8	29.4	2332
業 種 別	建設業	13.8	34.8	9.0	42.3	333
	製造業	44.3	25.3	8.2	22.2	967
	情報通信業	47.9	21.1	8.5	22.5	71
	運輸業	28.1	31.4	6.6	33.9	121
	卸売業	29.5	32.0	4.3	34.2	278
	小売業	27.0	34.3	3.4	35.3	204
	金融・保険業、不動産業	42.9	32.3	3.0	21.8	133
	飲食店、宿泊業	32.8	15.5	8.6	43.1	58
	その他の業種	29.9	34.7	4.8	30.5	167
正 社 員 数 別	50人未満	16.8	35.3	7.1	40.8	434
	50人以上100人未満	26.5	35.3	8.0	30.1	501
	100人以上300人未満	37.1	31.0	6.8	25.1	633
	300人以上	55.8	20.2	5.3	18.8	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	39.4	29.2	6.1	25.3	1284
	高卒あり＋大卒なし	22.5	31.5	8.2	37.8	511
	高卒なし＋大卒のみ	42.1	24.7	6.5	26.6	368
	高卒なし＋大卒なし	15.4	33.8	8.8	41.9	136
み)状と過 況大去 卒5 (製 造新 業規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	50.2	23.6	8.3	17.9	636
	高卒あり＋大卒なし	30.0	31.9	8.1	30.0	210
	高卒なし＋大卒のみ	47.7	18.5	6.2	27.7	65
	高卒なし＋大卒なし	23.1	30.8	7.7	38.5	39

F 7. 人員の状況について（各S A）

1. 正社員数

（3）今後3年間の要員計画

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		24.8	48.2	19.1	7.8	2332
業 種 別	建設業	19.8	46.2	26.7	7.2	333
	製造業	23.2	51.0	18.1	7.8	967
	情報通信業	50.7	38.0	5.6	5.6	71
	運輸業	18.2	48.8	24.0	9.1	121
	卸売業	27.7	50.7	14.0	7.6	278
	小売業	34.8	41.7	16.2	7.4	204
	金融・保険業、不動産業	23.3	44.4	24.1	8.3	133
	飲食店、宿泊業	25.9	34.5	20.7	19.0	58
	その他の業種	22.2	52.1	19.8	6.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	27.2	53.0	14.3	5.5	434
	50人以上100人未満	25.5	49.5	19.4	5.6	501
	100人以上300人未満	28.0	49.6	16.9	5.5	633
	300人以上	22.5	44.6	27.2	5.7	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	25.4	48.1	18.4	8.1	1284
	高卒あり＋大卒なし	18.8	51.1	22.1	8.0	511
	高卒なし＋大卒のみ	32.6	45.4	16.3	5.7	368
	高卒なし＋大卒なし	21.3	47.1	25.0	6.6	136
み)状と過 況大去 卒5 (製 の年 造新 業規 の採 用高 卒	高卒あり＋大卒あり	25.3	50.3	16.5	7.9	636
	高卒あり＋大卒なし	16.7	53.8	21.0	8.6	210
	高卒なし＋大卒のみ	23.1	56.9	16.9	3.1	65
	高卒なし＋大卒なし	23.1	38.5	33.3	5.1	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)
 2. 正社員数 (うち 50 歳以上)
 (3) 今後 3 年間の要員計画

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		18.3	36.3	29.4	16.0	2332
業 種 別	建設業	14.4	33.6	39.3	12.6	333
	製造業	17.0	35.7	31.0	16.3	967
	情報通信業	28.2	38.0	15.5	18.3	71
	運輸業	19.8	31.4	32.2	16.5	121
	卸売業	20.1	40.6	23.4	15.8	278
	小売業	30.4	31.9	19.1	18.6	204
	金融・保険業、不動産業	15.8	42.1	23.3	18.8	133
	飲食店、宿泊業	15.5	25.9	31.0	27.6	58
	その他の業種	13.8	44.9	31.1	10.2	167
正 社 員 数 別	50 人未満	14.5	41.0	32.3	12.2	434
	50 人以上 100 人未満	19.4	36.1	34.1	10.4	501
	100 人以上 300 人未満	20.7	39.5	27.5	12.3	633
	300 人以上	21.5	30.7	29.5	18.2	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	18.3	37.0	29.0	15.7	1284
	高卒あり+大卒なし	15.3	36.8	33.1	14.9	511
	高卒なし+大卒のみ	22.0	34.0	25.5	18.5	368
	高卒なし+大卒なし	19.9	33.1	32.4	14.7	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	16.2	36.6	30.3	16.8	636
	高卒あり+大卒なし	17.1	34.8	32.9	15.2	210
	高卒なし+大卒のみ	23.1	27.7	32.3	16.9	65
	高卒なし+大卒なし	17.9	35.9	35.9	10.3	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)

3. 非正社員数

(3) 今後3年間の要員計画

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		24.7	48.6	9.2	17.5	2332
業 種 別	建設業	8.4	51.4	11.7	28.5	333
	製造業	23.1	50.7	10.3	15.9	967
	情報通信業	16.9	59.2	9.9	14.1	71
	運輸業	33.9	39.7	10.7	15.7	121
	卸売業	24.5	50.7	6.5	18.3	278
	小売業	47.1	34.3	5.9	12.7	204
	金融・保険業、不動産業	29.3	53.4	6.8	10.5	133
	飲食店、宿泊業	34.5	29.3	10.3	25.9	58
	その他の業種	29.3	49.7	6.6	14.4	167
正 社 員 数 別	50人未満	15.7	52.3	9.0	23.0	434
	50人以上100人未満	22.6	50.1	10.4	17.0	501
	100人以上300人未満	26.9	52.1	8.7	12.3	633
	300人以上	33.9	46.0	8.6	11.5	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	26.6	50.2	7.9	15.3	1284
	高卒あり+大卒なし	19.0	46.4	11.4	23.3	511
	高卒なし+大卒のみ	28.5	47.8	9.0	14.7	368
	高卒なし+大卒なし	16.2	48.5	15.4	19.9	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	23.9	53.6	8.0	14.5	636
	高卒あり+大卒なし	20.5	45.2	13.3	21.0	210
	高卒なし+大卒のみ	24.6	50.8	10.8	13.8	65
	高卒なし+大卒なし	12.8	41.0	33.3	12.8	39

F 7. 人員の状況について (各 S A)

4. 外部労働力

(3) 今後3年間の要員計画

		増 加	現 状 維 持	減 少	無 回 答	合 計
【 総 数 】		17.6	47.2	8.3	26.9	2332
業 種 別	建設業	6.3	46.8	7.5	39.3	333
	製造業	19.0	49.1	10.8	21.1	967
	情報通信業	26.8	49.3	7.0	16.9	71
	運輸業	14.0	44.6	10.7	30.6	121
	卸売業	17.6	46.8	4.0	31.7	278
	小売業	22.1	42.6	6.4	28.9	204
	金融・保険業、不動産業	24.1	48.1	8.3	19.5	133
	飲食店、宿泊業	20.7	34.5	3.4	41.4	58
	その他の業種	19.2	47.9	5.4	27.5	167
正 社 員 数 別	50人未満	9.7	48.2	6.0	36.2	434
	50人以上100人未満	10.8	51.7	8.6	28.9	501
	100人以上300人未満	20.1	49.6	9.2	21.2	633
	300人以上	28.8	44.2	9.4	17.6	511
状と過 況大去 卒5 の年 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	19.2	48.8	8.3	23.7	1284
	高卒あり+大卒なし	11.4	44.2	9.2	35.2	511
	高卒なし+大卒のみ	24.5	46.5	6.8	22.3	368
	高卒なし+大卒なし	6.6	48.5	8.1	36.8	136
み)状と過 況大去 (卒5 の年 製造 新規 の採 用高 卒	高卒あり+大卒あり	21.4	50.8	10.5	17.3	636
	高卒あり+大卒なし	10.0	49.5	11.4	29.0	210
	高卒なし+大卒のみ	27.7	36.9	12.3	23.1	65
	高卒なし+大卒なし	7.7	46.2	10.3	35.9	39

F 8. 3年前とくらべた2003年度末の経常利益率と人件費比率 (各S A)

		(1) 経常利益率				(2) 人件費比率				合 計
		増 えた	横 ばい	減 つた	無 回 答	増 えた	横 ばい	減 つた	無 回 答	
【 総 数 】		33.9	26.1	37.5	2.6	33.3	33.4	30.1	3.2	2332
業 種 別	建設業	16.8	24.9	56.5	1.8	28.8	32.1	36.9	2.1	333
	製造業	39.5	25.7	32.9	1.9	36.3	35.4	25.0	3.3	967
	情報通信業	33.8	25.4	36.6	4.2	43.7	39.4	12.7	4.2	71
	運輸業	28.9	35.5	34.7	0.8	21.5	37.2	40.5	0.8	121
	卸売業	35.3	29.1	32.7	2.9	33.8	34.9	28.8	2.5	278
	小売業	36.3	27.5	31.4	4.9	36.3	29.9	29.4	4.4	204
	金融・保険業、不動産業	43.6	21.1	30.1	5.3	17.3	27.1	48.9	6.8	133
	飲食店、宿泊業	31.0	13.8	50.0	5.2	32.8	22.4	41.4	3.4	58
	その他の業種	26.9	25.1	45.5	2.4	37.1	29.3	30.5	3.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	26.0	27.4	45.9	0.7	32.9	31.8	34.8	0.5	434
	50人以上100人未満	32.3	27.3	39.9	0.4	35.9	29.5	33.1	1.4	501
	100人以上300人未満	33.2	28.8	36.3	1.7	34.6	37.1	26.2	2.1	633
	300人以上	43.6	22.5	31.3	2.5	30.7	34.8	30.5	3.9	511
状と過 況大去 卒5年 の 新 規 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	37.6	26.6	33.5	2.3	35.6	35.2	26.2	3.0	1284
	高卒あり+大卒なし	25.6	26.4	45.8	2.2	29.0	31.1	37.4	2.5	511
	高卒なし+大卒のみ	39.4	22.6	34.0	4.1	33.7	31.8	29.3	5.2	368
	高卒なし+大卒なし	16.9	27.2	53.7	2.2	27.9	27.2	42.6	2.2	136
み)状と過 況大去 卒5年 の 製 造 業 の 採 用 高 卒	高卒あり+大卒あり	42.6	26.3	29.4	1.7	36.9	38.5	21.4	3.1	636
	高卒あり+大卒なし	32.4	25.2	39.5	2.9	32.4	29.0	35.2	3.3	210
	高卒なし+大卒のみ	44.6	21.5	32.3	1.5	38.5	30.8	24.6	6.2	65
	高卒なし+大卒なし	20.5	25.6	53.8	0.0	46.2	25.6	28.2	0.0	39

F 9. 労働組合の有無 (SA)

		あ る	な い	無 回 答	合 計
【 総 数 】		38.0	61.3	0.7	2332
業 種 別	建設業	15.0	83.8	1.2	333
	製造業	48.1	51.5	0.4	967
	情報通信業	25.4	74.6	0.0	71
	運輸業	73.6	26.4	0.0	121
	卸売業	20.9	77.3	1.8	278
	小売業	47.5	51.0	1.5	204
	金融・保険業、不動産業	41.4	58.6	0.0	133
	飲食店、宿泊業	17.2	82.8	0.0	58
	その他の業種	26.3	73.7	0.0	167
正 社 員 数 別	50人未満	12.4	87.6	0.0	434
	50人以上100人未満	24.8	75.0	0.2	501
	100人以上300人未満	41.5	58.3	0.2	633
	300人以上	67.5	32.5	0.0	511
状と過 況大去 卒5 の年 新間 規の 採用 高卒	高卒あり+大卒あり	44.2	55.5	0.3	1284
	高卒あり+大卒なし	25.2	73.8	1.0	511
	高卒なし+大卒のみ	41.0	57.6	1.4	368
	高卒なし+大卒なし	21.3	77.9	0.7	136
み)状と過 況大去 卒5 の年 製新 造業 の規 の採用 高卒	高卒あり+大卒あり	53.0	46.5	0.5	636
	高卒あり+大卒なし	34.8	64.8	0.5	210
	高卒なし+大卒のみ	58.5	41.5	0.0	65
	高卒なし+大卒なし	30.8	69.2	0.0	39

労働政策研究報告書 No. 28

新規学卒採用の現状と将来－高卒採用は回復するか－

発行年月日 2005年4月22日

発行・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2005

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL <http://www.jil.go.jp/>)